



FACULTAD DE DERECHO

VIABILIDAD JURÍDICA DE LA IMPLANTACIÓN DEL CONTRATO ÚNICO INDEFINIDO EN ESPAÑA

Autor: Isabel M^a Medina Gámez

5º E3-C

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid

Abril 2018

ÍNDICE

RESUMEN	1
PALABRAS CLAVE.....	1
SUMMARY	2
KEYWORDS	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Contextualización	3
1.2. Objetivos.....	4
1.3. Metodología.....	4
1.4. Justificación de la elección del tema.....	5
1.5. Estructura	5
2. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA: PUNTO DE PARTIDA.....	6
2.1. La dualidad laboral	6
2.1.1. Concepto y problemática de la dualidad laboral	6
2.1.2. Reformas laborales en España.....	8
2.2. Protección laboral	12
2.3. Necesidad de flexibilidad por parte del empresario.....	15
3. MEDIDAS PARA PONER FIN A LA DUALIDAD LABORAL	17
3.1. El contrato único indefinido	17
3.1.1. ¿Qué es el contrato único indefinido?	17
3.1.2. ¿Cuándo surgió?	19
3.2. La mochila austriaca	20
3.2.1. ¿Qué es?.....	20
3.2.2. Consideración jurídica de las cantidades aportadas	23
3.3. Sistema de bonificaciones bonus-malus	24
4. MARCO JURÍDICO: VIABILIDAD JURÍDICA DEL CONTRATO ÚNICO INDEFINIDO.....	26
4.1. Derecho a la igualdad.....	26
4.2. Derecho a la tutela judicial efectiva.....	28

4.3.	Derecho a no ser despedido sin causa justa	29
4.4.	Derecho al trabajo	31
5.	IDONEIDAD DE LA IMPLANTACIÓN DEL CONTRATO ÚNICO COMO SOLUCIÓN A LA DUALIDAD DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	33
5.1.	Ventajas de la implantación	33
5.1.1.	Contención de la contratación temporal en fraude	33
5.1.2.	Unificación del régimen indemnizatorio aplicable a la extinción contractual	35
5.1.3.	Correcto uso de los despidos por causas objetivas	37
5.1.4.	Disminución del paro juvenil	38
5.1.5.	Ventajas para trabajadores y empresas	38
5.2.	Inconvenientes	39
5.2.1.	La contratación temporal es necesaria.....	39
5.2.2.	Es un cambio demasiado drástico.....	40
5.2.3.	Inconvenientes para trabajadores y empresas.....	41
6.	PROPUESTAS DEL CONTRATO ÚNICO INDEFINIDO COMO SOLUCIÓN A LA DUALIDAD LABORAL EN ESPAÑA	42
6.1.	Contrato único a la austriaca con bonificaciones.....	42
6.2.	Contrato único a la austriaca sin bonificaciones.....	45
7.	SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTRATACIÓN EN OTROS PAÍSES	48
8.	CONCLUSIONES.....	51
	BIBLIOGRAFÍA	53
	ANEXOS	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolución de la tasa de temporalidad en España	10
Figura 2: Evolución del volumen de contratos temporales realizados	11
Figura 3: Indemnización actual vs. Indemnización bajo contrato único	18
Figura 4: Rentabilidad de los fondos de capitalización de las indemnizaciones por despido	22
Figura 5: Retirada de capital de los fondos de capitalización por despido	22

RESUMEN

Uno de los principales problemas que presenta el mercado laboral español es la dualidad laboral, materializada en una brecha entre trabajadores con contratos temporales y otros con contratos indefinidos. La diferencia de coste, que para el empresario suponen ambos tipos de contratación, incentiva el abuso del contrato temporal, pese a la causalidad de la contratación regulada en España.

Como herramienta para solucionar la dualidad laboral el Partido político Ciudadanos presentó en el Congreso de los Diputados una Proposición de Ley para fomentar la creación de empleo estable, apostando por el contrato único indefinido, complementado por un sistema indemnizatorio a la “austriaca” y bonificaciones a las cotizaciones de la Seguridad Social de aquellas empresas con inferior tasa de rotación laboral respecto de la media de su sector. Estas medidas fueron ya anunciadas por los economistas de FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada) en el Manifiesto de los Cien.

Sin embargo, la posible implantación del contrato único indefinido requiere, previamente, un estudio acerca de su viabilidad jurídica. Este trabajo analiza el impacto del contrato único en el principio de igualdad de los trabajadores, su derecho a la tutela judicial efectiva, su derecho al trabajo y derecho a no ser despedido sin justa causa. Tomando como principales referencias del marco normativo el Estatuto de los Trabajadores, la Constitución Española, La Carta Europea de Derechos Fundamentales, la Directiva 98/59/CE y el Convenio 158 de la OIT, afirmamos su viabilidad jurídica en el marco jurídico laboral español.

Asimismo, se incorporan propuestas de distintos estudiosos acerca de variantes de implementación del contrato único. Finalmente, a modo de contraste, se desarrolla la alternativa existente en Dinamarca, conocida como flexiseguridad danesa, cuya implementación en España no recomendamos aún por la alta tasa de desempleo española, así como por la distinta concepción de “empleo estable” existente en ambos países.

PALABRAS CLAVE

Contrato único, mochila austriaca, bonificaciones bonus-malus, viabilidad jurídica.

SUMMARY

Labour duality, materialised in a gap between workers with short-term contracts and others with permanent contracts, is one of the main problems within the Spanish labour market. The cost difference between both types of contracts encourages the employer to take advantage of short-term contracts, despite of the recruitment causality regulated in Spain.

The Spanish Political Party *Ciudadanos* presented to the Parliament a draft law on the creation of stable employment, opting for a single indefinite contract, complemented by an indemnity system based on the "Austrian system" and bonuses as tools to solve the labour duality. The bonuses, which consist on reductions in the contributions to the welfare system, are aimed at companies with lower labour turnover rate compared to their sector. FEDEA economists in the *Manifiesto de los Cien* already announced these proposals.

However, the implementation of the single indefinite contract requires a prior study of its legal feasibility. This paper analyses the impact of the single indefinite contract on the equality of workers, their right to have effective judicial protection, their right to work and their right to not be dismissed without just cause. By analyzing those rights within the main references of the Spanish labour legal framework (the Workers' Statute, the Spanish Constitution, the European Charter of Fundamental Rights, Directive 98/59/EC and ILO Convention 158), we affirm its legal feasibility within the Spanish legal framework.

This paper further outlines different proposals about the single contract that are supported by experts. Finally, the alternative implemented in Denmark, known as Danish Flexicurity, is also explicated, although its implementation in Spain is not recommended yet not only because of the high unemployment rate existing in Spain but also for the different conception of "stable employment" existing in both countries.

KEYWORDS

Single indefinite contract, Austrian labour system, Bonus-malus system, legal feasibility.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización

En este trabajo se propone estudiar la viabilidad jurídica, haciendo referencia a su vez a la viabilidad económica, de la implantación del contrato único indefinido en España.

Desde la FEDEA, en abril de 2009, se publicaron recomendaciones para reactivar el mercado laboral español, hundido tras la crisis económica, que se recogieron en el conocido como Manifiesto de los Cien. Esta idea fue apoyada por el colectivo de analistas de Politikon, que destacaron las ventajas de conseguir que un único contrato pudiera emplear a todos. Además, el comisario europeo de empleo, asuntos sociales e inclusión, László Ándor, recomendó a España la adopción del contrato único para eliminar la segmentación de contratos existente, donde los contratos indefinidos cuentan con una alta protección frente a los contratos temporales.

Por tanto, la modalidad de contrato único indefinido supondría la supresión de los contratos temporales y, por ello, de la dualidad contractual, implantando dicha modalidad para todas las nuevas contrataciones. El empresario estaría, por ende, obligado a pagar una indemnización por despido que aumentaría progresivamente con la antigüedad del trabajador.

Sin embargo, a pesar de las numerosas recomendaciones, tanto desde profesionales españoles como de organismos internacionales, hay posiciones que niegan la viabilidad jurídica del contrato único en España, por lo que éste no ha encontrado cabida aún en el sistema laboral español.

Por todo ello, este trabajo pretende estudiar la viabilidad jurídica de este contrato, así como sus ventajas y desventajas para trabajadores y empresarios, para poder concluir acerca de la cabida del mismo en el sistema laboral español.

1.2. Objetivos

Este trabajo persigue realizar un estudio sobre la viabilidad del contrato único indefinido en España, su idoneidad y eficacia para corregir la diferencia de protección entre contratos temporales e indefinidos. Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Analizar el contrato único indefinido, sus ventajas y desventajas.
- ✓ Analizar medidas complementarias al contrato único, como son la “mochila austriaca” y el sistema de bonificaciones bonus-malus.
- ✓ Estudiar la normativa nacional e internacional a la que se encuentra sujeta el sistema laboral español.
- ✓ Estudiar los sistemas de contratación implantados en otros países: Dinamarca.
- ✓ Proponer recomendaciones y cambios al sistema de contrato único indefinido tomando como referencia los sistemas en los países anteriormente citados.

1.3. Metodología

El presente trabajo se llevará a cabo mediante una revisión de literatura existente acerca de las reformas laborales propuestas en los últimos años, enfocada al análisis del contrato único indefinido. Con el objetivo de concluir sobre la viabilidad de la implantación de este tipo de contrato en España, se revisarán las fuentes jurídicas y normativas a las que se encuentra sujeta España.

Asimismo, se realizará una comparativa entre esta medida y aquellas implementadas por países tan importantes como Dinamarca y Alemania.

1.4. Justificación de la elección del tema

Las reformas laborales parecen estar en auge y, estando reciente la española, está teniendo lugar otra en Francia. Aunque todas buscan la estabilidad, no siempre las medidas escogidas son las mismas. Un aspecto clave en las reformas son las modalidades de contratación, siendo el contrato único indefinido una opción.

La realización de este estudio persigue la formación de un juicio personal acerca de la viabilidad y consecuencias de la implantación del contrato único indefinido en España, analizar otras alternativas propuestas en otros países europeos y poder formular a partir de ellos recomendaciones sobre la que se considere mejor opción para el sistema español.

1.5. Estructura

Este trabajo se estructura en seis apartados, que ayudarán al estudio de la viabilidad jurídica del contrato único indefinido en el mercado laboral español. Como punto de partida se realiza un estudio de la situación actual del mercado laboral, incidiendo en la brecha causada por la dualidad existente.

Como posible solución a esta situación, el segundo apartado analiza el contrato único indefinido, destacando las diferentes propuestas realizadas por la Doctrina y medidas complementarias al mismo como el modelo indemnizatorio conocido como “mochila austriaca” y el sistema de bonificaciones bonus-malus.

El tercer y cuarto apartado contienen el estudio de la viabilidad jurídica de la implantación de esta modalidad de contratación. Por último, se recogen distintas propuestas como soluciones al problema de la dualidad, incluyendo sistemas alternativos al contrato único indefinido.

2. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA: PUNTO DE PARTIDA

El análisis de la situación actual del mercado laboral español, resultado de la evolución en las últimas décadas, es el punto de partida necesario para el estudio del contrato único indefinido como solución a los problemas existentes. La alta tasa de temporalidad es protagonista en el mercado laboral español desde antes de comienzos del siglo XXI, como así lo son la desigualdad entre la contratación temporal y la indefinida en el sistema indemnizatorio, y la alta volatilidad de empleo. Como se verá a continuación, *la reforma laboral permanente*, expresión acuñada por el profesor PALOMEQUE, parece no haber hallado la solución a estos aspectos (Palomeque, 2001).

2.1. La dualidad laboral

2.1.1. Concepto y problemática de la dualidad laboral

En España encontramos diversidad de modalidades contractuales que pueden clasificarse, según su duración, en contratos indefinidos y contratos temporales, dando lugar a la conocida dualidad contractual laboral.

Bentolila, Felgueroso, Jansen y Jimeno afirman que la legislación española prevé el uso del contrato indefinido para aquellos puestos de trabajo que tengan vocación de continuidad, y el contrato temporal para aquellos que cuenten con fecha de terminación (Jimeno, 2018b). En cuanto a la rescisión de los contratos, los indefinidos podrán rescindirse por causas objetivas o disciplinarias; en cambio, los temporales tienen fecha anticipada de caducidad y se rescinden cuando se cumple su tiempo o causa. Sin embargo, en caso de que un contrato temporal esté cubriendo un puesto con vocación de continuidad debe convertirse automáticamente en indefinido; así como cuando tenga lugar su rescisión sin el cumplimiento de la causa por la que nació.

Por tanto, la dualidad contractual debe ser, en principio, una herramienta que ayude a cubrir el puesto de trabajo según sus características y necesidades; pero la práctica dista de ser así, como afirmaba Yogi Berra: “En teoría, no hay diferencia entre la teoría y la práctica; en la práctica, sí la hay”.

Tal y como recoge Fusté (2013), la dualidad contractual española es una balanza inclinada a favor de la contratación temporal frente a la indefinida, aun cuando la regulación laboral establece mecanismos para corregirlo y favorecer la estabilidad del empleo.

Si bien la contratación temporal es una herramienta que ayuda a las empresas a ajustar la mano de obra a proyectos y cumbres de trabajo puntuales y, por tanto, necesaria para el funcionamiento empresarial, se ha convertido en la forma de contratación más usual en nuestro país, acarreando gran desprotección a un colectivo importante de trabajadores que, por las tareas que realizan, deberían tener la consideración de indefinidos. Es decir, la dualidad laboral no es en sí un problema si ambas formas de contratación fueran usadas para los objetivos con los que se crearon; el problema reside en el uso abusivo e injustificado que se está realizando del contrato temporal.

La diferencia de protección entre ambos tipos de contratos hace que la dualidad del mercado laboral pueda entenderse también como la división de la fuerza de trabajo en dos segmentos de la sociedad (Simón, 2012): en primer lugar, se encuentra el segmento de la población que ocupa puestos de trabajos altamente protegidos y regulados (contratación indefinida) y, por otro lado, un segmento con alta tasa de desempleo, menor salario, baja protección social y escasa regulación (contratación temporal).

Dadas las características de cada segmento, cabe decir que los inmigrantes, jóvenes, parados de larga duración¹ y mujeres, son propensos a formar parte del segundo sector. Asimismo, la excesiva dualidad existente en nuestro país desincentiva la inversión en formación ocupacional por parte de las empresas en aquellos trabajadores con contrato temporal, lo cual puede tener consecuencias negativas, tal y como recogen Cabrales, Dolado y Mora (2013), en la capacidad cognitiva de estos trabajadores respecto de aquellos bajo contratos indefinidos.

Organismos internacionales, como el FMI (Fondo Monetario Internacional) en su Declaración de Conclusión de las “Consultas del artículo IV” para 2008, recomendaba a España la reducción de la segmentación laboral mediante la equiparación de los costes de despido para fomentar la movilidad. En el mismo informe, pero en el año 2010, el FMI

¹ Parado de larga duración: Persona que figura inscrita en el INEM como demandante de empleo durante un periodo ininterrumpido superior a doce meses.

aconsejó una reducción de las indemnizaciones para hacer más atractiva la contratación (Gimeno, 2014).

En el año 2012, por la entrada en vigor de la Reforma Laboral, se comenzaron a notar efectos positivos por la reducción de costes por despido que esta recogía. Sin embargo, al año siguiente, en el año 2013, este organismo hizo hincapié de nuevo en la necesidad de combatir la dualidad laboral, recomendando reducir el número de contratos existentes en nuestro país y fijar las indemnizaciones por despido crecientes según la antigüedad o, de forma alternativa, alinear las indemnizaciones a la media europea.

2.1.2. Reformas laborales en España

Como se ha explicado, la contratación temporal, lejos de ser una herramienta de uso excepcional y ajustado a las necesidades puntuales del proceso productivo de las empresas, es la vía más utilizada para el ahorro de costes, por el distinto tratamiento que recibe respecto de la contratación indefinida. A esto se suman las múltiples situaciones ante las cuales, legalmente, puede realizarse un contrato temporal y la consecuente alta tasa de rotación laboral², incentivada por la brecha de protección, que posteriormente se explica, entre indefinidos y temporales.

Las reformas laborales llevadas a cabo en España desde las últimas décadas del Siglo XX han tenido como objetivo la reducción de la diferencia entre el coste laboral para el empresario de realizar un contrato temporal y uno indefinido, pero el volumen de contratos temporales no ha disminuido y la inestabilidad laboral persiste.

Tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, en 1980, se produjo la primera gran reforma laboral, con fecha de 1984. Esta reforma supuso la liberalización del contrato temporal, causando el segundo segmento al que previamente nos hemos referido. El aumento de la contratación temporal desde esta fecha hasta la actualidad tiene como excepción el periodo de crisis económica iniciado en 2008.

En este periodo, la disminución de la tasa de temporalidad se produjo, tal y como recuerdan Conde-Ruiz, Felgueroso y García Pérez (2011), por el rápido ajuste del

² Tasa de rotación laboral: proporción de trabajadores que, en un año, abandonan una empresa (sin contar aquellos que lo hacen por causa inevitable como jubilaciones o fallecimientos) sobre el total de trabajadores promedio de la compañía en ese año.

mercado laboral a la crítica situación económica, cuyos efectos recayeron, con especial trascendencia, en las personas con contrato temporal.

Diez años después, en 1994, tuvo lugar otra reforma cuyo objetivo era la reducción de la tasa de desempleo³ y la tasa de temporalidad⁴. La restricción del uso del contrato temporal se llevó a cabo mediante la limitación de los supuestos a aplicar: sólo las personas mayores de 45 años parados de larga duración y los trabajadores minusválidos podían ser contratados bajo el contrato temporal de fomento al empleo (Conde-Ruiz et al, 2011).

En 1997 la reforma laboral introdujo un nuevo contrato indefinido: el Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida. Los destinatarios de este tipo de contratación fueron los parados de larga duración, trabajadores con discapacidad y trabajadores menores de 30 años o mayores de 45 años. Este nuevo contrato se diferenciaba por el coste de despido improcedente, que descendía, de los 45 días por año trabajado (establecido en el contrato indefinido ordinario) a 33 días por año trabajado.

Además de esta medida, para fomentar la contratación indefinida se introdujeron bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social mediante subvenciones directas, lo que acabó suponiendo un gasto en políticas activas del empleo cercano al 0,32% del PIB (Cueto, 2006).

A principios del siglo XXI, la reforma de 2006 perseguía de nuevo el fomento de la contratación indefinida. En este caso, el impulso se realizó mediante la ampliación del colectivo al que se dirigía el Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida, una nueva limitación al uso del contrato temporal mediante la figura del encadenamiento⁵ y la creación de nuevas bonificaciones a la contratación indefinida (se sustituyen las bonificaciones proporcionales por otras a tanto alzado).⁶

³ Tasa de desempleo: Porcentaje de población activa que se encuentra desempleada, pero en búsqueda activa de empleo.

⁴ Tasa de temporalidad: porcentaje de contratos temporales sobre el total de contratos existentes en un país.

⁵ La limitación en el encadenamiento consiste en el reconocimiento de indefinidos para aquellos trabajadores que “hayan estado contratados por la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo con dos o más contratos temporales durante un plazo superior a 24 meses en un período de 30. Esta medida opera, en realidad, como una limitación a la práctica de suscribir sucesivos contratos temporales con trabajadores que realizan de forma estable las mismas funciones en la empresa”.

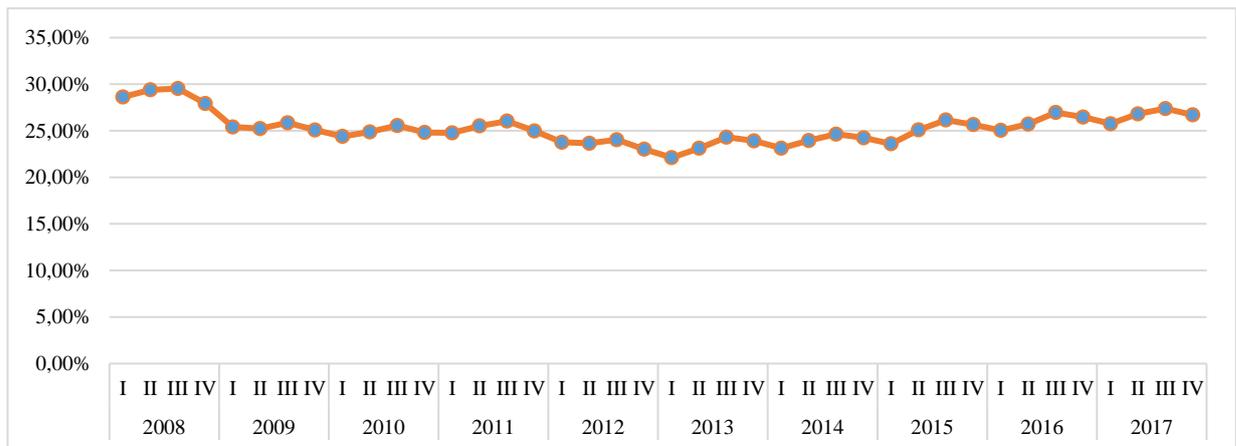
⁶ Ver anexo 1 para más información sobre las reformas laborales acaecidas en España.

Las nuevas bonificaciones consistían en una cantidad fija determinada en función de cada uno de los colectivos de trabajadores beneficiados y, su periodo de percepción se amplió de dos a cuatro años (González y Pérez, 2007).

A modo de excepción se encontraban las bonificaciones dirigidas a los colectivos de desempleados mayores de 45 años y personas discapacitadas, que se percibirían en las cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la duración del contrato. Como medida complementaria, se redujo la cuota empresarial por desempleo en todos los contratos indefinidos en 0,25%.

Sin embargo, tales medidas no surtieron los efectos esperados en la reducción de la tasa de temporalidad y, además, se usaron de forma equivocada: fueron las empresas con mayor rotación laboral las que “más se benefician de estas políticas, lo que es claramente ineficiente” (Conde-Ruiz et al, 2011, p.29). El siguiente gráfico muestra la evolución de la tasa de temporalidad en España desde el inicio de la crisis económica.

Figura 1: Evolución de la tasa de temporalidad en España



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE (2008-2017).

Este mal aprovechamiento de las medidas se debe, entre otros motivos, a la limitada duración de las bonificaciones a la contratación indefinida, lo que incentivaba a las empresas a despedir a trabajadores una vez finalizado el periodo de bonificación. Por tanto, esta reforma puso de relieve la falta de adecuación de un sistema con bonificaciones para reducir la contratación temporal. Tampoco fueron medidas acertadas la limitación del encadenamiento de contratos temporales o la modificación de la causalidad de los mismos.

Las soluciones implementadas en las últimas décadas no han conseguido, por tanto, los resultados esperados.

El mercado de trabajo español cerró el año 2017 con un total de desempleados del 16,55% de la población activa (Francia, 2018), lo que supuso una reducción de personas paradas respecto del cierre de 2016. Sin embargo, como se ha explicado, el predominio de la contratación temporal sigue siendo latente en España: En 2017 se firmaron 21,5 millones de contratos, de los que más del 90% fueron temporales. La tabla siguiente recoge la evolución del volumen de nuevos contratos laborales realizados durante 2017, así como los realizados a principios de 2018.

Figura 2: Evolución del volumen de contratos temporales realizados

	Contratos temporales		Contratos totales	% Contratos temporales
2017	Mensuales	Acumulados		Mensuales
Enero	1.483.430	1.483.430	1.633.592	90,81%
Febrero	1.301.456	2.784.886	1.452.528	89,60%
Marzo	1.554.345	4.339.231	1.732.773	89,70%
Abril	1.453.028	5.792.259	1.604.476	90,56%
Mayo	1.860.302	7.652.561	2.027.569	91,75%
Junio	1.923.058	9.575.619	2.089.520	92,03%
Julio	1.776.641	11.352.260	1.928.639	92,12%
Agosto	1.421.018	12.773.278	1.536.400	92,49%
Septiembre	1.800.577	14.573.855	1.993.267	90,33%
Octubre	1.829.642	16.403.497	2.032.184	90,03%
Noviembre	1.647.607	18.051.104	1.818.339	90,61%
Diciembre	1.520.949	19.572.053	1.652.016	92,07%
2018				
Enero	1.576.958	1.576.958	1.749.911	90,12%

Fuente: SEPE. *Resumen datos estadísticos*. Enero 2018.

Es por tanto notable el claro predominio de la contratación temporal sobre la indefinida, suponiendo, en la mayoría de los meses de 2017, más de un 90% de la contratación total realizada. Porcentajes tan altos de temporalidad laboral son indicadores de inestabilidad laboral, alta rotación y desigualdad de coste de contratación.

La reducción de la dualidad en el mercado laboral español requiere medidas y reformas de fondo, no de aspectos parciales de la contratación. Las tres principales causas del aumento de la tasa de temporalidad son:

- a) Las indemnizaciones por despido.
- b) Altas indemnizaciones por despido bajo los contratos indefinidos.
- c) Amplia tipología de contratos temporales.

Ante esta situación, cabe estudiar si el problema de la inestabilidad laboral radica en la dualidad contractual, o va más allá. En caso de que fuese la dualidad contractual, la mera implantación de un contrato único resolvería el problema. Sin embargo, es posible que el problema esté en el sistema indemnizatorio derivado de la extinción de la relación laboral, es decir, en la protección social que supone cada tipo de contratación y en la escasa penalización que reciben las empresas con altas tasas de despido y rotación.

Tal y como predicen Cebrián y Moreno (2012), la implantación de un contrato único reduciría los inconvenientes para el inicio y el final de la relación laboral. Sin embargo, advierten que el contrato único no es garante de estabilidad laboral, puesto que, tanto la contratación indefinida como aquellas relaciones laborales más inestables quedarían absorbidas por la figura del contrato único, favoreciendo un aumento de los contratos iniciados y un mayor número de los terminados. En caso de darse este escenario, la estabilidad laboral, rotación y segmentación del mercado laboral no mermarían.

2.2. Protección laboral

Como se ha explicado, el contrato indefinido dota a los trabajadores de una alta protección en comparación con aquellos bajo contratación temporal. Esta protección se materializa en varios aspectos a lo largo de la vida laboral, haciendo al contrato temporal más atractivo para el empresario. Los motivos que, para el sector empresarial, hacen más atractivo al contrato laboral indefinido son: menor coste de contratación, menor salario, menor inversión formativa, menor representación y regulación y, finalmente, menor coste en la indemnización por despido (Pascual, 2018).

Conocer más en profundidad los aspectos que hacen del contrato indefinido un contrato más estable y seguro para el trabajador nos ayudará a entender las ventajas de la

implantación del contrato único indefinido y a elaborar una propuesta marco del sistema de contratación. La protección que ofrece la contratación indefinida, y que es causa de la brecha con respecto a la contratación temporal, se materializa en:

- a) Regulación de la indemnización por despido:** El contrato en España es fundamentalmente causal, ya que cada extinción laboral requiere una causa y tiene asociada por Ley una indemnización. Los trabajadores, tanto temporales como indefinidos, ante un despido improcedente, reciben una indemnización de 33 días por año trabajado y, ante un despido procedente por causas objetivas (organizativas, económicas, técnicas y productivas) reciben una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 meses.

Sin embargo, dado los estrictos requisitos a los que se somete la extinción de la relación por causas objetivas, dista de ser la más usada por los empresarios (Bentolila y Jansen, 2010, p.2).

Por otro lado, los trabajadores con contrato temporal (exceptuando los contratos temporales formativos y los de interinidad) reciben una indemnización de 12 días por año trabajado al término del contrato. Sin embargo, el abuso de la contratación temporal implica la percepción de una indemnización por finalización de la relación laboral menor, resultando en un menor coste para el empresario. Además, como se ha indicado, la finalización de los contratos temporales formativos y de interinidad no genera derecho a percibir una indemnización, lo cual ha sido señalado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁷, en el caso De Diego Porras⁸, como una situación discriminatoria. El TJUE describe como discriminatoria una situación en la que una persona, con contrato de interinidad y notable antigüedad en la empresa, ve rescindido su contrato sin indemnización alguna por el mero hecho de estar contratada con contrato temporal de interinidad.

Por tanto, ante dificultades económicas, con el objetivo de evitar una costosa y prolongada vía de extinción por causas objetivas de la relación laboral, los empresarios optan por aumentar los contratos temporales, dado el abaratamiento del despido que supone; también recurren a los despidos disciplinarios

⁷ En adelante, TJUE

⁸ Sentencia que se analizará más adelante.

improcedentes, por su rapidez para la terminación de la relación. Estos últimos suponen altas cuantías de indemnizaciones por despido.

De hecho, España es uno de los países con costes de despido más elevados, junto a Grecia y Lituania en el marco europeo (Caldentey, 2016).

- b) Remuneración salarial:** De acuerdo con lo recogido en la última Encuesta de Estructura Salarial realizada con el INE (y que corresponde a cifras del año 2015), “Los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un sueldo medio anual de 24.561,81 euros. Los de contrato de duración determinada, de 16.422,50 euros”, es decir, un salario 33% inferior. (Encuesta de Estructura Salarial INE, 2015, p.7).
- c) Acceso a la formación:** La probabilidad de recibir formación en el marco laboral se ve reducida, para los trabajadores temporales en España, en un 18% (Pascual, 2018). En la misma línea, Rebollo (2007) afirma que “a medida que aumenta la duración del contrato temporal, la probabilidad de recibir formación por parte de empresario es mayor” (p. 67).
- d) Protección social:** Los requisitos para el acceso a la protección social tras la finalización de la relación laboral son los mismos para ambos tipos de contratación. Sin embargo, los trabajadores con contratos temporales encuentran más dificultades para su cumplimiento, sobre todo en cuanto al periodo mínimo de empleo, y, en consecuencia, reciben pensiones menores.
La corta duración de los contratos temporales, y el encadenamiento abusivo de los mismos es un gran obstáculo a la protección social de estos trabajadores (Munera, 2018).
- e) Representación:** Las estadísticas reflejan el mayor porcentaje de trabajadores indefinidos frente a los temporales. El 21,2% de los indefinidos se encuentran afiliados a organizaciones sindicales, frente al 11,7% de los temporales.
Sin embargo, el tipo de jornada y el sector de actividad son claros indicadores del nivel de afiliación, siendo más elevada en personas con contratos a jornada completa y en sectores como la industria, los servicios financieros y el sector público (Requena, 2016).

- f) **Control estatal:** La legislación laboral prohíbe el encadenamiento abusivo de contratos temporales, pero, sin embargo, no son suficientes las inspecciones realizadas por parte de la Hacienda Pública para garantizar su cumplimiento. Según recoge Pascual (2018), sólo un 4% de las inspecciones realizadas en 2017, que ascendieron a un total de 505.855 inspecciones, tuvieron como objetivo la erradicación del fraude en la contratación temporal.

En el marco de esta protección desigual, y tras el aumento de la contratación temporal fruto de la crisis económica, fueron numerosas las propuestas publicadas enunciadas para lograr una reactivación del mercado laboral español. Andrés, Bentolila, Dolado y Felgueroso (2009) sostienen la necesidad de introducir un único contrato de carácter indefinido “con una indemnización creciente por año de servicio creciente con la antigüedad” (p.1). De este modo, la brecha entre los contratos indefinidos y temporales se vería reducida, al igual que la tendente rotación de trabajadores.

2.3. Necesidad de flexibilidad por parte del empresario

Es necesario recordar que la actividad empresarial tiene necesidades estables y eventuales, por lo que el empresario necesita contar con herramientas de contratación para adaptarse a las distintas situaciones y necesidades de producción. A esto lo denominamos flexibilidad. Gimeno (2012) distingue dos ámbitos de la flexibilidad empresarial: Por un lado, encontramos la flexibilidad interna, que consiste en la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de cada momento. Un mecanismo de flexibilidad interna es el “descuelgue” del convenio. Por otro lado, encontramos la flexibilidad externa, que es la capacidad de adaptación del empresario a las condiciones del mercado. Son mecanismos de flexibilidad externa el despido y la contratación.

Como aspectos de mejora, Gimeno se decanta por un mayor control judicial donde se exija al empresario probar que las medidas adoptadas para lograr flexibilidad interna son adecuadas al fin y necesidades que presenta, fomentándose la cogestión.

Asimismo, prioriza la lucha contra la dualidad laboral, provocada por el abuso en la contratación temporal, las diferencias indemnizatorias y el consiguiente uso del sistema “*last in first out*”, que produce el despido de aquellos con menos antigüedad en la empresa y con contrato temporal (Gimeno, 2012). Afirma que, para ello, es idónea la constitución de un fondo de capitalización de la indemnización inspirado en el modelo austriaco bajo la implantación de un contrato único indefinido.

El siguiente apartado analiza tres medidas que, a nuestro juicio, son posibles herramientas para finalizar con la dualidad laboral. Se expondrán su concepto, contenido y, seguidamente la viabilidad jurídica del contrato único en España.

3. MEDIDAS PARA PONER FIN A LA DUALIDAD LABORAL

3.1. El contrato único indefinido

3.1.1. ¿Qué es el contrato único indefinido?

El contrato único indefinido es una de las medidas contenidas en la “Propuesta para la Reactivación Laboral en España” de abril de 2009. Supone la implantación de un único contrato indefinido y un sistema indemnizatorio en el que las indemnizaciones por despido, pagadas por el empresario, aumentarían progresivamente con la antigüedad del trabajador y, por ende, no dependerían del tipo de contrato que este tuviera (Bentolila, Jansen, 2010, p. 1). Bentolila (2010) explica que, bajo este sistema de indemnizaciones crecientes, el trabajador tiene derecho, desde el primer día de relación laboral, a percibir una indemnización por despido similar a la que actualmente reciben los trabajadores con contrato temporal, e iría aumentando con la antigüedad. Asimismo, como se comenta en el artículo, este cambio supondría que los hijos puedan tener, con el mero paso del tiempo, las mismas condiciones que sus padres, cosa que actualmente no es posible por la prolongación excesiva de la contratación temporal.

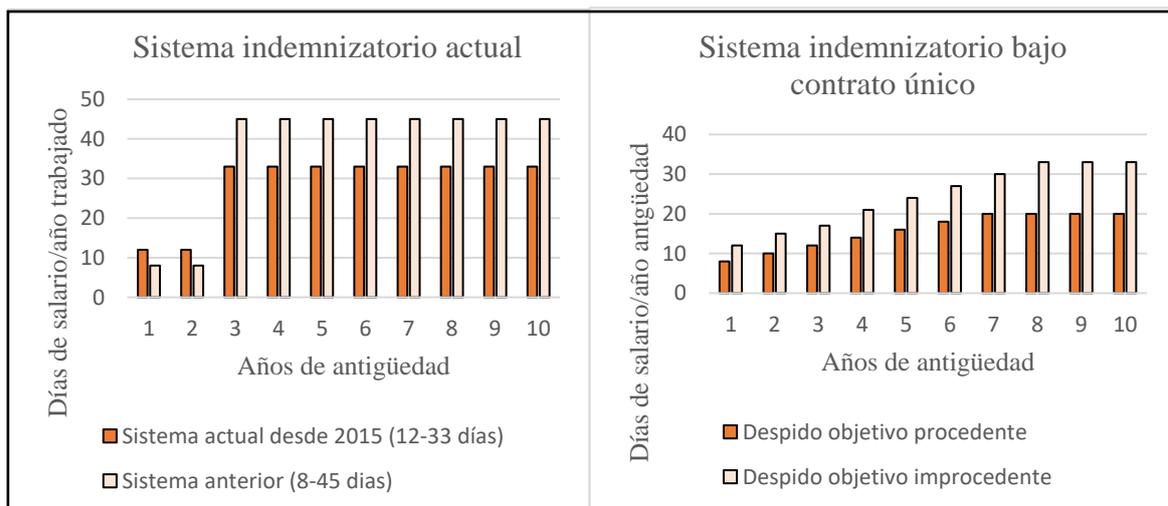
Además de modificarse el sistema de indemnizaciones, los expertos sostienen la extensión de la tutela judicial efectiva a todos los contratos. Sin embargo, es preciso matizar que actualmente la tutela judicial efectiva está garantizada para todos los trabajadores, indefinidos y temporales; cuestión distinta es que los trabajadores con contrato temporal no ejerciten su derecho a la tutela judicial efectiva porque no les compense en términos de tiempo, económicos y/o para no poner en riesgo posibles nuevas oportunidades de empleo con la misma empresa.

Este cambio en la modalidad contractual y en el sistema indemnizatorio debe hacerse respetando los derechos adquiridos por aquellos trabajadores que, actualmente cuentan con contrato indefinido. Sin embargo, sí se les ofrecería a aquellos trabajadores con contrato temporal la posibilidad de cambiar al nuevo contrato único indefinido. Es decir, se mejoraría a aquellos con contratos temporales sin perjudicar a los que cuentan con posición indefinida.

Bajo el sistema actual, los trabajadores con contrato temporal⁹ reciben una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, mientras que para los indefinidos esta indemnización es de 33 días por año trabajado en caso de tener el despido la calificación de improcedente. Asimismo, en caso de ser un despido por causas objetivas, la indemnización sería de 20 días por año, tanto para indefinidos como para temporales.

El nuevo sistema de indemnización crecientes según la antigüedad conseguiría disminuir este salto, transformando, según palabras de Conde-Ruiz, el “muro” en una “rampa” (Conde-Ruiz, 2016, p.10). De esta forma se protege a los trabajadores que llevan más tiempo en la empresa y a los que, por la actual especialización del mercado laboral, les sería difícil encontrar un nuevo empleo. La diferencia entre el actual sistema indemnizatorio y el propuesto bajo el contrato único es visible en los siguientes gráficos:

Figura 3: Indemnización actual vs. Indemnización bajo contrato único



Fuente: Bentolila, S. (2010). *El contrato con indemnizaciones crecientes explicado a los niños*.

⁹ Exceptuando los contratos temporales formativos y de interinidad que, como se ha expuesto anteriormente, no generan derecho de indemnización a su término.

3.1.2. ¿Cuándo surgió?

El origen de esta propuesta tuvo lugar en abril de 2009 y fue promovida por cuatro estudiosos, entre ellos, Oliver Blanchard¹⁰ y Jean Tirole¹¹. Años antes, en 2003, publicaron un artículo titulado “*Contours of employment protection reform*” en el que delimitaban las tres características que todo contrato de trabajo debía contemplar:

- Indemnizaciones por despido crecientes con la antigüedad de forma exponencial: a mayor antigüedad, mayor indemnización por despido. Dicha relación no sería lineal, sino que, a partir de cierta antigüedad, un incremento en antigüedad supondría un aumento, aun mayor, en la indemnización a percibir en caso de despido.
- Implantación del sistema bonus-malus, en el que las empresas con mayor rotación laboral contribuyan con cotizaciones más elevadas ayudando a financiar las prestaciones por desempleo de la Seguridad Social.
- Reducción de la discrecionalidad judicial en los despidos por causas objetivas. Es decir, en el ámbito judicial la tarea debería delimitarse a comprobar que concurren los requisitos para que el despido sea o no procedente, sin entrar a un mayor análisis.

Haciendo uso de estas cuestiones claves procedentes de Francia, Juan Francisco Jimeno y Juan José Dolado, entre otros economistas académicos e investigadores, propusieron la versión española del contrato único, consistente en la implantación de un contrato único indefinido con indemnizaciones progresivas crecientes, eliminando así el actual sistema de contratos temporales e indefinidos y adaptando los postulados franceses a la inestable situación económica española de la fecha.

¹⁰ Oliver Blanchard; Economista, nacido en Francia, Jefe del Fondo Monetario Internacional hasta el 8 de septiembre de 2015, que defendió la creación de un fondo común en la Unión Europea para combatir las crisis económicas a la vez que apostó por el contrato único con indemnizaciones crecientes según la antigüedad.

¹¹ Jean Tirole: Economista francés, ganador de un Premio Nobel de Economía en 2014, que aboga por la implantación en España de un contrato único que aporte flexibilidad y un sistema de penalizaciones e incentivos para las empresas.

Esta propuesta se publicó el 21 de abril de 2009, en la anteriormente mencionada “Propuesta para la reactivación laboral en España”¹², que posteriormente se convirtió en el “Manifiesto de los Cien”.

Sin embargo, los agentes sociales como los sindicatos no se demoraron en formular respuesta a tales proposiciones, las cuales se recogieron en el conocido “Manifiesto de los 700”, argumentando que el contrato único perseguía la transformación de los contratos indefinidos en temporales, aumentando la precariedad laboral. Por el contrario, organismos internacionales como la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo) o el FMI (Fondo Monetario Internacional) puntuaron la propuesta como digna de consideración. Asimismo, partidos políticos como UPyD o Ciudadanos incluyeron esta propuesta en sus programas electorales.

Pese a todo lo expuesto, la propuesta de implantar el contrato único indefinido en España, pese al origen y respaldo internacional, no ha tenido el éxito esperado ni acogida en sede legislativa. Jimeno (2018a) argumenta que la escasa de aceptación por los agentes sociales puede deberse a la falta de negociación de la propuesta con ellos antes de su publicación; a la no inclusión de explicaciones sobre medidas complementarias al contrato único como la constitución de un sistema bonus-malus y la creación de la mochila austriaca; finalmente hubo error al entender que el contrato único supondría el fin de la flexibilidad en la contratación, ya que, de forma complementaria al contrato único indefinido se mantendría el otro de interinidad, formación y contrato fijo-discontinuo y a tiempo parcial, para permitir a las empresas adaptar la mano de obra a sus necesidades.

3.2. La mochila austriaca

3.2.1. ¿Qué es?

El fondo de capitalización, conocido como “mochila austriaca”, es un sistema ya implementado en Austria desde la reforma de 2002, lo que permite conocer mejor sus

¹² Propuesta para la reactivación laboral en España: Propuesta realizada en abril de 2009 por los Economistas de FEDEA, dirigida por Javier Andrés, Samuel Bentolila, Juan José Dolado y Florentino Felgueroso, que recoge, entre otras medidas, la implementación del contrato único indefinido.

efectos. Cabe decir que Austria no es, ni era, parte del Convenio 158 de la OIT, pero, sin embargo, sí se le aplican los límites de Derecho de la Unión Europea.

Este sistema nació en los años 20, y preveía indemnizaciones para aquellos trabajadores que, teniendo una antigüedad mínima en la empresa de 3 años, sufrieran despidos sin justificación. Años más tarde, en 1970, sufrió una gran modificación, mediante la cual el derecho de indemnización se expandió a todos los trabajadores, incluidos aquellos que, voluntariamente, abandonarían la empresa para pasar a situación de jubilación (Klec, 2007, p.2). Sin embargo, esta medida, lejos de fomentar la movilidad, la redujo ya que, los trabajadores con antigüedad superior a tres años y que por tanto tendrían derecho a percibir indemnización en caso de despido injustificado, veían, en el cambio de empresa, una decisión con un alto coste de oportunidad. Los trabajadores que abandonaban las empresas renunciaban a la antigüedad acumulada, y entraba en una empresa en la que, durante los siguientes tres años, no estaba protegido por indemnización alguna.

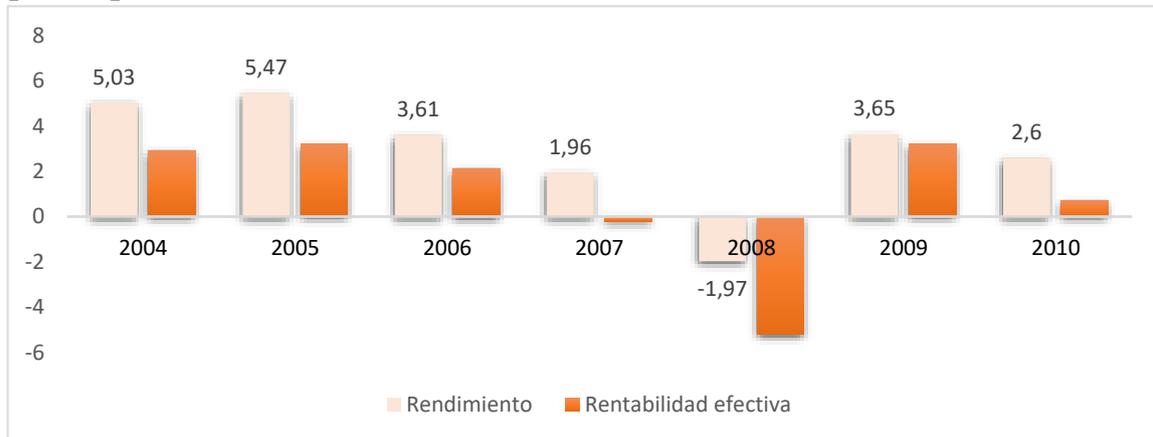
Por tanto, además de desincentivar la movilidad voluntaria, este sistema producía despidos de trabajadores con antigüedades inferiores a los tres años, con el objetivo de eludir el pago de la indemnización (Hofer, 2007, p.43). Actualmente, en España la situación es similar: alta tasa de temporalidad, alta rotación laboral y movilidad desincentivada por el alto coste de oportunidad. Sin embargo, el sistema de financiación de estas indemnizaciones en Austria distaba del español: Las empresas austriacas dotaban, anualmente, una provisión contable, calculada como la mitad de los costes por indemnización que podrían acaecer en un año, dando lugar a una reducción de su base imponible y, por consiguiente, una menor tributación.

Por otro lado, como recoge Hofer (2007, p. 44), se propuso una alternativa a este sistema, que consistía en una aportación realizada por el empresario, de forma mensual (un 1,5377% del salario), a un fondo abierto con el nombre de cada trabajador desde el inicio de la relación laboral (salvo el primer mes, que estaba exento de realizar dicha aportación).

Los fondos individuales eran administrados por la Administración, con la única obligación que la rentabilidad obtenida con la inversión de los fondos no fuera negativa. Gimeno (2014, p. 380) hace hincapié en la necesidad de generar un fondo con capital suficiente para facilitar las políticas de inversión de sus gestores a largo plazo, ya que, si no, la rentabilidad sería mínima o nula.

Los datos, reflejados en el siguiente gráfico, muestran rentabilidades positivas de los fondos de capitalización de las indemnizaciones por despido, aunque por debajo de lo esperado.

Figura 4: Rentabilidad de los fondos de capitalización de las indemnizaciones por despido



Fuente: Gimeno, P. (2014, p. 378). *El coste económico de la extinción del contrato de trabajo*.

Dada esta baja rentabilidad, ante extinciones de contratos, los trabajadores optaban por la recuperación de fondos. Como ejemplo, en 2006, el 88% de los trabajadores que tuvieron ocasión de hacerlo, optaron por obtener el dinero y no mantenerlo para una futura jubilación (Gimeno, 2014, p. 379). El siguiente gráfico recoge la evolución de la retirada de capital de los fondos de capitalización por despido.

Figura 5: Retirada de capital de los fondos de capitalización por despido



Fuente: Gimeno, P. (2014, p. 379). *El coste económico de la extinción del contrato de trabajo*.

El trabajador podría recuperar estos fondos acumulados ante la finalización de la relación laboral mediante despido sin culpa o jubilación si el empresario había realizado aportaciones a su fondo durante, al menos, tres años.

Como alternativa al cobro de los fondos, podía trasladar la cantidad a un fondo de pensiones o mantenerla.

Gimeno (2014) hace hincapié en que las cantidades aportadas por los empresarios a los fondos individuales de los trabajadores no se pierden ni por conductas graves de estos últimos; únicamente, ante despido voluntario o culposo se pospone el cobro.

Bajo el sistema austriaco, tal y como recuerda Gimeno (2014, p.380), la indemnización por despido era una obligación cierta que asumía el empresario, y no estaba condicionada a la efectiva terminación de la relación laboral, sino a un derecho que el trabajador devengaba y no perdía al cambiarse de empresa de forma voluntaria ni en los casos de despido por culpa del trabajador. En estos casos, el legislador únicamente obligaba al trabajador a posponer la percepción de los fondos. Además, ante un eventual despido de un trabajador, el empresario no debe hacer desembolsos adicionales para financiar la indemnización del mismo, sino que ésta procede de las aportaciones que, tanto él como los anteriores empresarios del trabajador, habían realizado de forma mensual a su fondo.

3.2.2. Consideración jurídica de las cantidades aportadas

Como se ha explicado, el empresario aporta cantidades periódicas al fondo individual de cada trabajador, y, en el caso de que despida al trabajador, podrá descontar la indemnización a abonar de las cantidades aportadas al fondo. Sin embargo, puede darse el caso en el que el empresario aporte cantidades y más tarde, el trabajador decida causar baja voluntaria. Por último, recordemos que el trabajador puede hacer uso del fondo acumulado ante un despido o en su jubilación.

Desde el punto de vista jurídico, la calificación de las cantidades aportadas varía de acuerdo con su finalidad. Gimeno (2014, p.381) recoge que las aportaciones que el empresario realiza al fondo individual no deben ser consideradas como indemnización, porque la empresa lo abona sin haber producido daño alguno y sin operar como aseguradora ante un daño ya causado.

Por tanto, concluye que su consideración como forma de previsión social a largo plazo es adecuada, ya que se desvincula con la causa de terminación de contrato, no se configura como salario y es independiente a la existencia de lesión en el patrimonio del trabajador.

En el caso de despido, el trabajador recibe una cantidad que, bajo el contrato único sería creciente con la antigüedad. Esta cantidad sí tiene la calificación de indemnización, porque cumple los tres requisitos de acuerdo con el Derecho de daños para ser considerada como tal: el empresario incumple el contrato al no continuar con su obligación de ofrecer trabajo y salario al trabajador; se producen daños y perjuicios al trabajador por no poder seguir trabajando, no recibir salario y deber buscar otro trabajo; hay un nexo causal entre el incumplimiento del empresario y el daño sufrido por el trabajador.

Sin embargo, Hofer et al (2011, p. 181) recuerda que, en el caso en el trabajador rescate los fondos en el momento de su jubilación, el pago tendría la consideración de un salario recibido, estando exenta fiscalmente.

Por tanto, la misma cuantía de dinero aportada en el fondo individual puede tener hasta tres calificaciones jurídicas distintas, según la finalidad y el momento de rescate de la misma.

3.3. Sistema de bonificaciones bonus-malus

El sistema de bonificaciones bonus-malus consiste en crear mayores cotizaciones sociales a aquellas empresas con mayores tasas de rotación, que disminuyan a medida que éstas ofrezcan empleo estable (Jimeno, 2018b). Sin embargo, las bonificaciones no son una medida nueva.

En la actualidad existen subvenciones que bonifican las cotizaciones sociales de los trabajadores con contrato indefinido, para compensar el mayor coste para el empresario que suponen estos contratos frente a los temporales. Sin embargo, estudios demuestran que el efecto de estas bonificaciones no es el deseado: Como principal efecto de las mismas, Kugler, Jimeno Y Hernanz (2005) recogen un aumento del 4% de la probabilidad de abandonar la situación de desempleo, mientras que la conversión de indefinidos a temporales es aún menor. La cuestión es encontrar una justificación a estos resultados.

Dolado y Felgueroso (2010) apuntan que el problema es que las bonificaciones se otorgan sin dar importancia al historial previo de la contratación y despido de la empresa, ya que,

de acuerdo con ellos, las empresas que más se benefician por estas bonificaciones son las que más rotación presentan, es decir, las que, a la vez, más despiden y más contratan¹³.

Por tanto, Serrano, Malo y Pérez (2010) sostienen que el sistema debe estar ligado a la tasa de rotación y, o bien establecer bonificaciones para aquellas empresas con baja tasa de rotación, o implantar un sistema que penalice a aquellas que registran altas tasas de rotación. Proponen la creación de un sistema de cotización bonus-malus en el que las empresas con mayor tasa de rotación incurran en mayores obligaciones de cotización y que, a su vez, aumenten aún más cuando la duración de los contratos sea excesivamente corta de acuerdo con la media del sector. Sin embargo, este aumento de cotización, al suponer un mayor coste para el empresario, puede repercutir en una bajada salarial.

¹³ Sin embargo, en ocasiones se requiere que no se hayan extinguido contratos en un umbral temporal previo determinado.

4. MARCO JURÍDICO: VIABILIDAD JURÍDICA DEL CONTRATO ÚNICO INDEFINIDO

La propuesta de implantación del contrato único indefinido en España tiene sus orígenes, como se ha expuesto previamente, en la “Propuesta para la Reactivación Laboral en España” presentada en abril de 2009 por un centenar de economistas académicos (Bentolila y Jansen, 2010, p.1).

Fuentes sindicales y laborales argumentan la posible inconstitucionalidad de esta medida. Sin embargo, otras posiciones rebaten tales argumentos. Este apartado persigue exponer ambas posiciones para elaborar una conclusión propia acerca de la viabilidad jurídica del contrato único indefinido en España, y, en caso de ser la respuesta negativa, explicar los cambios necesarios para lograr dicha viabilidad.

Los puntos de controversia, claves para el estudio de la viabilidad del contrato único son el respeto a la igualdad (art. 14 CE), a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), al derecho al trabajo (art. 35 CE) y la garantía de la causalidad del despido (art. 4 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo¹⁴). Es decir, para ser viable jurídicamente en el marco normativo español, formado por normas nacionales e internacionales, la propuesta de contrato único debe respetar estos cuatro derechos y garantías previamente mencionados como requisito inicial indispensable. Pasamos, por tanto, a analizar si el contrato único aprueba este examen.

4.1. Derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad queda recogido en el art. 14 de la Constitución Española de 1978¹⁵ de la siguiente forma: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

¹⁴ En adelante, OIT.

¹⁵ En adelante, CE.

Con la entrada del contrato único, coexistirán dos colectivos distintos con contratos indefinidos, cada uno con una regulación distinta: por un lado, se encontraría el colectivo que, anteriormente a la implementación del contrato único ya contaba con un contrato indefinido y que, al respetarse los derechos adquiridos, no ve afectado su marco laboral por la entrada en vigor de esta reforma. Por otro lado, se situaría el colectivo que, o bien ha sido contratado bajo un contrato único indefinido o ha decidido cambiar del contrato temporal que tenía al contrato único indefinido tras la implementación de este último. En consiguiente, el primer colectivo tendría una indemnización fija de 33 días de salario por año trabajado ante un eventual despido. En cambio, el otro colectivo de trabajadores tendría una indemnización distinta dependiendo de la antigüedad de cada trabajador.

Ante esta situación hay un sector, formado generalmente por sindicalistas y laboristas, que advierte de que esta situación confronta con el principio de igualdad, mientras que otros niegan. El primer sector defiende que la coexistencia de dos colectivos con contratos indefinidos que supongan condiciones indemnizatorias distintas atenta al principio de igualdad. Sin embargo, la corriente opuesta defiende que nuestra legislación permite la dualidad cuando el objetivo es el fomento del empleo. La clave jurídica para resolver esta controversia estaría en la determinación de si el objetivo de poner a salvo expectativas generadas en los trabajadores, que actualmente cuentan con un contrato indefinido, es fundamentación bastante (objetiva, razonable y proporcionada) para mantener siquiera transitoriamente el viejo régimen.

De hecho, hoy en día ya coexisten dos contratos indefinidos con distinto régimen indemnizatorios: aquellos realizados con anterioridad al 30 de junio de 2012 y cuyo régimen indemnizatorio en caso de despido improcedente es de 45 días de salario por año trabajado y aquellos que fueron suscritos después de esa fecha, que cuenta con una indemnización de 33 días de salario por año trabajado (Bentolila, 2010). Por lo tanto, el contrato único respetaría el principio de igualdad en tanto que es una herramienta para fomentar la creación de empleo estable. Además, Miguel Ángel Díaz Herrera recoge que el principio de igualdad de trato supone la no discriminación, tanto directa como indirecta¹⁶.

¹⁶ La discriminación directa e indirecta son dos principios distintos con alcance diversificado. La discriminación directa consiste en realizar acciones o decisiones para que un colectivo resulte tratado de forma más favorable que otro, en la misma situación. Por otro lado, la discriminación indirecta consiste en prácticas discriminatorias que, aun aparentemente siendo neutras, persiguen beneficiar a un colectivo o perjudicar a otro (Rey, 2010).

Concretamente, en materia de empleo, se traduce como la igualdad de condiciones para acceder al empleo, a la formación, promoción profesional y condiciones de trabajo. Partiendo de esta reflexión, y siguiendo al Profesor Goerlich, la doctrina jurisprudencial recoge supuestos ante los cuales se permite aceptar la diferencia de trato en función de la fecha de contratación, respetando siempre el principio de proporcionalidad y razonabilidad. Por tanto, tal y como recoge la STC 27/2004, de 4 de marzo, “no existe un reproche constitucional desde la perspectiva del derecho de igualdad en el caso en el que una realidad sea tratada de forma distinta, con el único criterio de la fecha de entrada del trabajador en la empresa” (Díaz, 2013).

4.2. Derecho a la tutela judicial efectiva

El contrato único propone que sea el propio empresario el que, ante la concurrencia de una causa objetiva de extinción de contrato (empresariales, productivas u organizativas), despida al trabajador previo abono de la indemnización correspondiente según su antigüedad. Por tanto, el control judicial no abarcaría el despido por causas objetivas en los términos que seguidamente se detallan.

Esta propuesta, según un colectivo entre el que se encuentra Ignasi Camós Victoria, ataca el derecho a la tutela judicial efectiva, recogido en el art. 24.1. CE de la siguiente forma: “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”. La limitación del control judicial a los despidos por causas discriminatorias, por tanto, no solo iría en contra del art. 24 CE sino también del art. 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que, desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009, tiene el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados. Este precepto reconoce que todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales. Por tanto, la normativa europea reconoce la protección en caso de despido injustificado, mientras que el contrato único la reconoce únicamente frente al despido discriminatorio.

Sin embargo, las propuestas recientes de contrato único no limitan el control judicial a los despidos con discriminación, sino también a aquellos despidos en los que el empresario viole algún derecho fundamental del trabajador y aquel despido que, camuflado de disciplinario no lo sea. En caso de estimar el juez la violación de un derecho fundamental, el trabajador tendría el derecho, igual que bajo el sistema actual, a la readmisión. En cambio, en caso de un despido disciplinario declarado improcedente, el trabajador recibe una indemnización de 33 días de salario por año trabajado.

Por tanto, dando la posibilidad a los trabajadores a acceder a los Tribunales ante un despido en el que hubiera discriminación o violación de algún derecho fundamental del trabajador, así como aquel camuflado como procedente disciplinario y no lo fuese, se le estaría respetando la tutela judicial efectiva al trabajador (Bentolila, 2010).

4.3. Derecho a no ser despedido sin causa justa

El derecho a no ser despedido sin justa causa se encuentra recogido de forma indirecta, entre otros textos normativos, en el artículo 35.1 CE, como más tarde veremos. Sin embargo, para aclarar la problemática acerca de cómo el contrato único puede poner en riesgo el derecho a no ser despedido sin justa causa recurriremos a textos normativos que lo regulan de forma más directa.

En primer lugar, es necesario señalar el convenio 158 de la OIT, cuya aplicación en España fue obligatoria desde el 26 de abril de 1986. El artículo 4 del mencionado Convenio reza de la siguiente forma: “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

Es decir, exige al empresario la alegación de una causa justa para poner fin a la relación laboral; la causa habrá de basarse en la capacidad o conducta del trabajador, o en necesidades objetivas de la empresa. La primera versión del contrato único publicada por FEDEA en abril de 2009 atentaba contra este precepto, ya que proponían la creación de un contrato único que “unificaría las causas del despido, manteniendo la tutela judicial para los despidos por razones discriminatorias”, omitiendo así, todo requisito de causalidad al despido.

Tal y como recoge Lahera (2013), esta versión del contrato único dota de las mismas consecuencias jurídicas a un despido por interés del empresario que a otro motivado por la conducta del trabajador. Asimismo, esta modalidad de contrato único sería contraria al artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, ya que, como hemos expuesto previamente, este precepto recoge que “todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado”.

Asimismo, una extinción de contrato por causa no inherente al trabajador sería computable, bajo la Directiva 98/59/CE, como despido a efectos del cálculo del umbral del despido colectivo. Esta normativa comunitaria asimila a despidos las extinciones de contratos de trabajo producidos “por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador”¹⁷. Es decir, de forma indirecta, obliga al empresario a justificar que el despido radica en una causa asociada con el trabajador, y no con su mera voluntad, ya que, en caso contrario, computaría a efectos de determinar si el despido es colectivo. Por tanto, esta modalidad de contrato único, que únicamente castiga al empresario cumplidor de la ley y beneficia al infractor, al asociar a cada uno de ellos las mismas consecuencias jurídicas, es contraria a numerosos preceptos normativos.

Ante esta situación, Comisiones Obreras¹⁸ afirmaba que el contrato único era una vía de despido libre para el empresario, previo pago de una indemnización, lo que resultaría en una alta tasa de rotación laboral.

Para lograr la viabilidad jurídica del contrato único en el sistema español, ateniendo al respeto y protección del derecho a un despido con causa justa, es necesario atribuir consecuencias jurídicas distintas dependiendo de la procedencia del despido. A esta conclusión llegaron los miembros de FEDEA que, en 2013 realizaron una segunda versión del contrato único, con el objetivo de respetar este derecho y corregir la falta de causalidad de los despidos presente en la primera versión. Esta segunda versión implica un contrato único “con indemnizaciones que crezcan gradualmente hasta alcanzar un máximo razonable y dos escalas de indemnización para recoger las causas de despido procedente e improcedente”.

¹⁷ Art. 1 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

¹⁸ En adelante, CCOO.

Además, siguiendo a Lahera (2013), deben conservarse distintas indemnizaciones según el despido sea disciplinario improcedente o por causas objetivas, en el que la indemnización más alta debiera ser la improcedente.

De hecho, José María Pérez Gómez, afirma también que “No entendemos que sea incompatible establecer un único contrato de trabajo con una indemnización por despido creciente en función de su duración, con el mantenimiento de un elemento causal para aceptar la extinción de la relación laboral a instancias del empleador” (Pérez, 2012).

Es decir, la inclusión de una doble escala indemnizatoria hace que el contrato único respete el derecho del trabajador a no ser despedido sin justa causa. Sin embargo, pese a ser viable jurídicamente, el establecimiento de una diferencia indemnizatoria en función de la procedencia del despido no parece ser una solución suficiente para lograr su cumplimiento. Como más tarde expondremos, hoy en día, nuestro sistema también recoge distinta escala indemnizatoria según la procedencia del despido, lo cual no desincentiva el despido injustificado. Sin embargo, una diferencia que el contrato único introduciría al respecto es que, con la desaparición de los contratos temporales, desaparecen sus extinciones silenciosas que, en la mayoría de los casos tienen como causa la terminación del contrato, y no la terminación de la necesidad, por parte del empresario, del trabajo aportado por el trabajador.

4.4. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo está regulado en el artículo 35.1 CE de la forma que sigue:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Este artículo recoge de forma directa el derecho al trabajo, y, de forma indirecta, tal y como argumenta reiterada jurisprudencia, la prohibición del despido libre. Como ejemplo, la STC 20/1994 afirma que:

“la reacción frente a la decisión unilateral del empresario prescindiendo de los servicios del trabajador, abstracción hecha del procedimiento para ello como factor formal de

garantía y de las consecuencias que acarree legalmente, y en especial las económicas, indemnización, es uno de los aspectos básicos en la estructura de los derechos incluidos en el art. 35.1 ET (...), la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o cese debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría el Derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho conforme el art. 1 CE”.

Por tanto, el contrato único violaría el derecho al trabajo del trabajador en el caso en el que permitiera el despido libre, entendido como tal el despido sin causa justificada. Sin embargo, en tanto el contrato único recoja un despido causal, respetaría el derecho al trabajo del trabajador (Lahera, 2013).

Se entiende que el despido es causal cuando su consecuencia jurídica es distinta dependiendo de la procedencia de su causa. Es decir, la creación de dos escalas indemnizatorias distintas para despido procedente (con justa causa) e improcedente (sin justa causa) supondría una medida suficiente para garantizar el respeto al derecho al trabajo de los trabajadores.

5. IDONEIDAD DE LA IMPLANTACIÓN DEL CONTRATO ÚNICO COMO SOLUCIÓN A LA DUALIDAD DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Del epígrafe anterior se concluye que, la implantación de un contrato único indefinido que recoja una doble escala indemnizatoria de acuerdo con la procedencia del despido es viable jurídicamente en España, al respetar cuatro de los principales derechos y garantías del trabajador: igualdad, tutela judicial efectiva, despido con justa causa y derecho al trabajo. Sin embargo, dadas las particularidades del mercado laboral español, conviene estudiar si, pese a ser viable jurídicamente, es la opción más idónea a implantar en España como solución a la dualidad entre indefinidos y temporales. Para ello, comenzaremos con la exposición de las ventajas e inconvenientes que supondría su implantación, con el objetivo de concluir acerca de su idoneidad.

5.1. Ventajas de la implantación

5.1.1. Contención de la contratación temporal en fraude

El actual marco normativo laboral español recoge la contratación temporal como una excepción a la regla general: la contratación indefinida. Pese a que recoge de forma específica las causas bajo las cuales puede realizarse un contrato temporal, se realizan numerosos contratos temporales fuera de estas situaciones, es decir, en fraude de ley. En la actualidad, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores¹⁹ regula el contrato temporal como una excepción a la regla general, siendo esta la contratación indefinida. Los contratos temporales pueden ser de cinco tipos: de obra, eventual, interinidad y, adicionalmente como recogen los artículos 11 y 12 ET, el contrato para la formación y el contrato de relevo.

¹⁹ En adelante, ET.

De acuerdo con Giménez-Arnau (2018), Presidente de FORELAB²⁰, el contrato único es una herramienta que permitiría acomodar la jurisprudencia que el TJUE ha asentado en el Caso De Diego Porras, al equiparar la indemnización por despido entre indefinidos y temporales.

Asimismo, la implantación del contrato único podría ayudar, tal y como defiende Maldonado (2017) a solucionar el verdadero problema de la interinidad: los *eternos interinos*. Asimismo, aboga por una aproximación en la cantidad que reciben los trabajadores que ven finalizado su contrato temporal y aquellos que son despedidos por causas objetivas, para eliminar el incentivo de realizar contratos temporales en fraude de ley.

Además, Bentolila (2010) recuerda que ninguna actividad necesita de forma indispensable la contratación temporal para lograr flexibilidad externa. De hecho, Portugal y Grecia son dos países con tasas de temporalidad más baja que España en sectores como la agricultura, pesca o construcción, teniendo la misma cifra de empleo. En el caso en el que, bajo un contrato único indefinido, una empresa tuviera que cubrir una necesidad temporal podría abonar la cuantía de indemnización según los días que hubiera trabajado, que no es muy alta y, en el caso en el que la actividad fuera eventual, la solución estaría en el contrato fijo-discontinuo. Con este último contrato, el trabajador podría acumular los derechos anualmente. Las Empresas de Trabajo Temporal²¹ serían las encargadas de realizar al trabajador un contrato fijo-discontinuo, poniéndolo a disposición de cada cliente (empresa usuaria) según lo necesite. Países como Holanda demuestran el importante papel de las ETT en la contratación temporal y flexibilidad externa de las empresas. Como más tarde se analizará, el Partido Político Ciudadanos, en su Proposición de ley, también apuesta por las ETT como canalizadoras de la contratación temporal mediante contratos de interinidad y de formación.

²⁰ Foro Español de Laboralistas.

²¹ En adelante, ETT.

5.1.2. Unificación del régimen indemnizatorio aplicable a la extinción contractual

Como hemos explicado anteriormente, los contratos temporales tienen regulada la causa que permite su creación. Siguiendo a Uría (2017), este abanico de contratos temporales puede dividirse en dos grupos de acuerdo con la indemnización por despido que cada uno de ellos tiene asociada: por un lado, los contratos de interinidad, formativo y de relevo no reciben indemnización; por otro lado, los contratos de obra y eventual reciben una indemnización de 12 días de salario por año trabajado si fueron suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2014.

El TJUE tuvo oportunidad de pronunciarse ante esta situación mediante la cuestión prejudicial elevada por el Tribunal Superior de Justicia²² de Madrid en el Caso De Diego Porras. En su pronunciamiento, el TJUE concluyó que la cláusula del artículo 15.6 ET es discriminatoria, ya que supone que, dos personas reciban distintas condiciones en la terminación de sus contratos pese a haber realizado los mismos servicios en la empresa durante el mismo periodo de tiempo.

Para comprender el razonamiento del TJUE y el impacto que esta resolución ha tenido entre la doctrina y jurisprudencia española, es necesario realizar primero un resumen de los hechos: Una trabajadora venía prestando servicios de interinidad en el Ministerio de Defensa durante ocho años, mediante el cual sustituía a una liberada sindical. Cuando ésta última se reincorporó, la primera vio extinguido su contrato sin indemnización alguna, ya que, legalmente, el contrato de interinidad no tiene asociada alguna indemnización por despido. La interesada interpuso una demanda por despido y, cuando el caso llegó a instancias del TSJ de Madrid, éste decidió elevar una cuestión prejudicial al TJUE para que se pronunciara sobre si la regulación española en materia de indemnizaciones de contrato temporal era contraria a la Directiva 1999/70, ya que dos personas que habían trabajado por el mismo tiempo realizando el mismo trabajo, recibirían distinto trato en la extinción de sus contratos por contar con distintos contratos (Uría, 2017).

²² En adelante, TSJ

La opinión del TJUE no ha sido recibida de forma homogénea por la Doctrina, la cual se encuentra dividida en dos corrientes, tal y como dispone Uría (2010): en primer lugar, parte de la doctrina considera que, en su respuesta, el TJUE reafirma la doctrina fijada en el caso “Nierodzik”, que recogía que no puede haber discriminación en el preaviso que ha de darse antes de extinguir un contrato de trabajo, según el derecho polaco, que era el derecho aplicable en el caso.

Por otro lado, otro sector de la doctrina opina que el TJUE, en el caso De Diego Porras matiza el pronunciamiento del caso “Carratú”, que decía que no es discriminatorio una indemnización diferente para un contrato temporal considerado fraudulento y la indemnización por extinción de un contrato indefinido.

La Directiva 1999/70 incluye una cláusula antidiscriminatoria entre temporales e indefinidos, y es aplicable a la indemnización por extinción o cese del trabajador porque el TJUE entendió esta indemnización como condición de trabajo. El TJUE concluyó que la regulación del art. 15.6 ET era contraria a esta Directiva, en tanto que recoge que los trabajadores temporales tendrán los mismos derechos que los indefinidos, “sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato”.

De acuerdo con Menéndez (2017), esta apreciación del tribunal reside en una confusión de conceptos por las explicaciones procedentes del TSJ de Madrid ya que, en España, el régimen de extinción contractual es una condición de empleo, pero no de trabajo, no estando sujeta, por tanto, a la citada Directiva. Además, el pronunciamiento del Tribunal Constitucional²³ en la STC 136/1987, de 22 de julio, que consistió en la “igualdad radical e inicial entre unos y otros trabajadores”, no puede interpretarse de manera estricta. Una interpretación estricta de este pronunciamiento del TC supondría que cualquier diferencia entre los trabajadores resultaría ilícita. A su vez, la respuesta del TJUE tampoco debe ser objeto de interpretación literal, ya que entonces nunca podría usarse un contrato temporal para sustituir a un trabajador con reserva de puesto, porque obtendría una indemnización distinta realizando el mismo trabajo que la persona a la que sustituye, que ostentaba un contrato indefinido²⁴.

²³ En adelante, TC.

²⁴ Ver anexo 2 para mayor detalle sobre aplicabilidad de la doctrina del caso De Diego Porras.

5.1.3. Correcto uso de los despidos por causas objetivas

El despido por causas objetivas se encuentra regulado en el artículo 51 y ss del ET, y procede cuando existe la causa económica, técnica, organizativa o de producción, legalmente tasadas, que indican la necesidad del empresario de prescindir del trabajador. Es la causa más justa de extinción contractual, ya que no queda al mero arbitrio de ninguna de las partes. Sin embargo, dados los exigentes requisitos²⁵ para su uso, sumado al largo procedimiento y alto coste económico que supone para la empresa, no es la vía de extinción más usada (Bentolila., 2013). El empresario tiende a pagar una indemnización más elevada (en caso de que quiera extinguir el contrato de un trabajador indefinido) o recurrir a la contratación temporal (que, al no ser usada para las causas dispuestas, sería en fraude de ley).

Además de contar con exigentes requisitos, el riesgo de impugnación judicial es muy elevado ante los despidos objetivos, que, en caso de estimarse, suponen un mayor coste para el empresario, que tendrá que abonar los salarios de tramitación²⁶, a lo que se suma la interpretación restrictiva que los tribunales suelen realizar, fallando habitualmente la improcedencia del despido. El desuso del despido por causas objetivas hace que el empresario recurra, en la contratación, a la modalidad temporal y, en la extinción, al despido individual improcedente previo pago de una indemnización.

Ante esta situación, el contrato único traería estabilidad, al desaparecer la contratación temporal y al incluir escalas indemnizatorias basadas en la antigüedad de trabajador y en la procedencia del despido.

²⁵ En la actualidad, los requisitos exigidos para la procedencia de un despido objetivo son: un preaviso de 30 días, la puesta a disposición del trabajador de 20 días de salario por año de antigüedad, una licencia de seis horas semanales para la búsqueda de empleo.

²⁶ Salarios de tramitación: Salarios que el trabajador deja de percibir desde que es despedido hasta que se dicta la sentencia que resuelve su despido, calificándolo de improcedente o nulo.

5.1.4. Disminución del paro juvenil

La población joven, con poca experiencia en el mundo laboral, es uno de los colectivos más favorecidos con la implementación del contrato único, ya que son los que más sufren las consecuencias derivadas del abuso de la contratación temporal.

La tasa de desempleo juvenil supone un alto coste para el Estado y, además, implica la emigración de numerosos jóvenes formados en España al extranjero (El País, 2013). Un contrato único supondría, como constata Conde-Ruiz (2016), el fin de la temporalidad y el inicio de un periodo de estabilidad para este colectivo que, junto a los trabajadores poco cualificados serían los principales colectivos beneficiados por su introducción.

5.1.5. Ventajas para trabajadores y empresas

Las ventajas de la implantación del contrato único para los trabajadores comienzan desde el inicio de la relación laboral, al desaparecer la contratación temporal y, por tanto, tener derecho desde el primer día a una indemnización por despido, extendiendo por tanto la tutela judicial efectiva a todos los trabajadores.

Durante la relación laboral, desaparecerá la desigualdad de los trabajadores con contrato temporal a la formación profesional. Como se ha desarrollado anteriormente, el empresario es más tendente en invertir en trabajadores con continuidad en la empresa a largo plazo, y crear capital específico en ellos, que en trabajadores cuyos contratos tienen fecha de caducidad. Por tanto, como sostiene Maldonado (2017), con el contrato único tanto empresario como trabajador tienen más incentivos a invertir y recibir, respectivamente, formación profesional destinada a la especialización del capital humano.

Por último, al finalizar su relación laboral, el sistema de indemnizaciones creciente según la antigüedad del trabajador elimina el escalón que existe actualmente entre los temporales (12 días de trabajo por año trabajado) y los indefinidos (33 días) y, en consecuencia, recibirán una indemnización más equitativa que únicamente dependerá de la antigüedad y de la procedencia del despido, pero no de la tipología del contrato que cada uno ostente.

Los trabajadores con más antigüedad, y que por tanto son capital humano más específico, cuenta con más protección respecto a los que llevan menos tiempo en la empresa, al corresponderles una indemnización mayor.

Las ventajas del contrato único también se extienden al ámbito empresarial. En primer lugar, la rotación del personal será menor, lo que favorecerá la inversión en capital específico, que retornará en mayores rendimientos para la empresa. Por otro lado, PIMEC²⁷ (2013) recuerda que las PYMES²⁸, que suponen la mayoría del tejido empresarial español, verán reducidos los costes de contratación, ya que normalmente externalizan esta función por el complejo abanico de modalidades contractuales existentes, el cual quedaría simplificado a una modalidad contractual con la implementación del contrato único.

5.2. Inconvenientes

5.2.1. La contratación temporal es necesaria

En España, de acuerdo con los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de Estadística²⁹, que se refieren al año 2016 el sector servicios es el que más personas emplea, concretamente un total de 75,8% de la población activa. Tal y como recuerda Samuel Bentolila, en este sector el 35% de los contratos que se firmaron antes de la crisis fueron temporales (Bentolila, 2010).

Al igual que es negativo para el mercado laboral el abuso de la contratación temporal en fraude de ley, lo es el abuso de la contratación indefinida en puestos de trabajo temporales, lo que merma la flexibilidad de las empresas. Por tanto, numerosos estudiosos defienden la conservación de ciertas modalidades contractuales temporales para otorgar flexibilidad externa a las empresas.

²⁷ Pequeñas y medianas empresas de Cataluña. Es una Confederación patronal que representa a las pequeñas y medianas empresas de Cataluña.

²⁸ Pequeñas y Medianas Empresas.

²⁹ En adelante, INE.

Luis Garicano defiende la conservación del contrato temporal de interinidad y la supresión de los demás contratos temporales (Garicano, 2013), mientras que Lahera (2013) apuesta también por la permanencia del contrato de formación.

Sin embargo, la reducción del número de contratos temporales no acabaría con la dualidad laboral, pero, como afirma Llamas (2013), esto no impide la implantación de un contrato único indefinido. Carlos Galán, entre otros, aboga por la construcción de un sistema en el que el contrato indefinido fuera el modelo de contratación general y, además, para cubrir necesidades temporales pudiera recurrirse al contrato temporal real y el temporal a tiempo parcial (Galán, 2016).

En este sentido, para evitar el fraude en la contratación, además de reducir al mínimo el abanico de contratos temporales posibles, se recalca el papel de las ETT como únicas canalizadoras de los mismos, con el objetivo de aportar flexibilidad externa a las empresas y seguridad jurídica a los trabajadores (Lahera, 2015). Por último, destacar que Conde-Ruiz también se suma a esta posición abogando por la conservación, únicamente, de los contratos de interinidad y formación. Las necesidades temporales de las empresas serían canalizadas a través de las ETT, contratando a los trabajadores bajo la figura de fijo-discontinuo con el objetivo de que el trabajador conserve los derechos por antigüedad adquiridos.

5.2.2. Es un cambio demasiado drástico

Actualmente, el sistema laboral español cuenta con un amplio abanico de modalidades contractuales que, bajo el contrato único, quedarían reducidas a uno. Siguiendo a Giménez-Arnau, esta transición podría ser muy “drástica y difícil de digerir” (Sánchez, 2018). Asimismo, Sagardoy (2013) apuesta por medidas intermedias antes de introducir el contrato único; defiende la construcción de un contrato indefinido general y, además, permitir la adaptación del proceso productivo de las empresas, temporales y formativos, junto a una mayor Inspección para evitar el fraude.

5.2.3. Inconvenientes para trabajadores y empresas

Sin embargo, parte de la doctrina se posiciona en contra del contrato único indefinido por la precariedad que aportará a los trabajadores, ya que, de acuerdo con ellos, en vez de hacer indefinidos a los temporales, hace temporales a todos (Bentolila, 2010).

Los sindicatos sostienen esta posición; por ejemplo, CCOO concibe el contrato único indefinido como un “contrato indefinidamente temporal” (Tapia, 2012, p.1). Este sector basa sus argumentos en la descausalización que el contrato único supone y la consiguiente desprotección para el trabajador.

La conversión de los actuales contratos temporales en indefinidos supondrá que, ante un eventual despido colectivo, computarían todos los contratos (hoy en día solo computan los indefinidos), de modo que se merma la facultad empresarial de adopción de medidas externas. Para cumplir con la Directiva 98/59/CE³⁰, ha de crearse, tal y como recuerda Bentolila (2010), un procedimiento a seguir bajo el contrato único cuando el despido, al superar los umbrales dispuestos en la misma, tenga la consideración de colectivo.

³⁰ Directiva 98/59/CE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los países de la UE que se refieren a los despidos colectivos.

6. PROPUESTAS DEL CONTRATO ÚNICO INDEFINIDO COMO SOLUCIÓN A LA DUALIDAD LABORAL EN ESPAÑA

Como se ha explicado, el contrato único es un sistema de contratación que acaba con la diferencia entre indefinidos y temporales. Sin embargo, para combatir la dualidad laboral es necesario proponer medidas complementarias al contrato único, haciendo énfasis en el sistema indemnizatorio. El modelo austriaco expuesto es un régimen de financiación de la indemnización defendido por analistas y parte de la Doctrina que podría tener como complemento un sistema de bonificaciones bonus-malus. Sin embargo, entre la doctrina hay discrepancia acerca de la conveniencia de implantar estas tres medidas. A continuación, se recogen, de forma resumida, algunas de las propuestas más destacadas.

6.1. Contrato único a la austriaca con bonificaciones

Juan Francisco Jimeno³¹, apuesta por la implantación de un modelo de contrato único basado en indemnizaciones crecientes con la antigüedad y en el sistema de bonus-malus. Ve en el contrato único una solución a la actual desigualdad indemnizatoria entre contratos indefinidos y temporales (Jimeno, 2018b). Asimismo, Florentino Felgueroso³², defiende el contrato único como herramienta eficaz contra la dualidad, y declara lo siguiente: “A estas alturas, ya poco debería quedar por descubrir y deberíamos haber asimilado que existirá dualidad siempre que esté incentivada por ley con unos contratos temporales que tienen una duración determinada y, además, distintas indemnizaciones por despido que los contratos indefinidos” (Felgueroso, 2011).

Sin embargo, para no desincentivar la permanencia en la empresa ni el propio empleo, propone comenzar con una indemnización similar a la existente actualmente para los contratos temporales y evitar indemnizaciones escalonadas que supongan, para el empresario, un crecimiento mayor en el coste indemnizatorio que en la productividad aportada por el trabajador.

³¹ Juan Francisco Jimeno es Doctor en Economía y ha sido investigador en FEDEA hasta el año 2001. Asimismo, es colaborador en el blog económico “Nada es gratis” y actual miembro de la Dirección General de Economía y Estadística del Banco de España.

³² Florentino Felgueroso es Profesor Titular en la Universidad de Oviedo e Investigador de Fedea.

Bajo el contrato único indefinido y su nuevo sistema indemnizatorio, el coste indemnizatorio de los empresarios ascendería. Para ello, Jimeno apoya el Manifiesto de los Cien sosteniendo la implantación del modelo de la “Mochila austriaca”. Este modelo también es defendido por Felgueroso que ve en él una oportunidad para incentivar la movilidad voluntaria (Felgueroso, 2011) ya que el importe acumulado por el trabajador en la mochila austriaca no se pierde con el cambio de empleo y podrá recuperarlo ante un despido o como complemento de su jubilación. Sin embargo, Jimeno es consciente de que la extensión de la tutela judicial efectiva puede suponer un aumento de litigiosidad, proponiendo, para evitarlo, la contención de los jueces a verificar simplemente la concurrencia o no de causas objetivas que justifiquen el despido. Este objetivo ya se perseguía con la Reforma de 2012, y, en su aplicación judicial se han producido notables disfunciones que han mermado el potencial de la nueva normativa para reducir la litigiosidad.

Cabe destacar que Jimeno (2018b) apuesta por un único modelo de contratación con la misma protección, pero abierto a distintas estipulaciones; además defiende la permanencia de los contratos de formación³³. Por ello, Jimeno y Felgueroso proponen una redefinición de las ETT³⁴ y la canalización, a través de las mismas, de las relaciones laborales de corta duración, que hasta ahora se canalizaban mediante el contrato único. De este modo, ante una necesidad puntual, la empresa podría recurrir a una ETT y al modelo de contrato fijo-discontinuo³⁵.

³³ Contratos de formación: Contrato que implica la alternancia de la actividad formativa de los trabajadores con su actividad laboral retribuida en la empresa. Se dirige a trabajadores menores de 25 años y, a discapacitados y colectivos de exclusión social sin límite de edad. Su salario no puede ser inferior al SMI y su duración ha de oscilar entre uno y tres años. Supone incentivos para la empresa mediante reducción de las cuotas empresariales y financiación de la formación con la recepción de bonificaciones adicionales.

³⁴ Empresas de Trabajo Temporal: Empresas cuya actividad consiste en la contratación de trabajadores para su cesión, de forma temporal, a empresas usuarias, pudiendo actuar también como agencias de colocación en el caso en el que cumplan con los requisitos de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

³⁵ Contrato fijo-discontinuo: Es una modalidad de contrato indefinido destinada a cubrir necesidades que sean fijas y estables, pero discontinuas en el tiempo; es decir, la empresa tiene la certeza de que tendrá esa necesidad, pero solo se da en un periodo de tiempo y de forma regular.

En el modelo de contrato único defendido por Felgueroso y Jimeno se basa la versión de contrato único que el Partido Político Ciudadanos incluyó en la Proposición de Ley que el 28 de febrero de 2018 presentó en el Congreso de los Diputados³⁶, con el objetivo de poner fin a la precariedad laboral en España (Bolea, 2018). En la exposición de motivos de la Proposición de Ley, el grupo político destaca que el abuso de la precariedad laboral y de la contratación temporal ha afectado, especialmente, a colectivos que tradicionalmente han tenido mayores dificultades al introducirse en el mercado laboral, como son las mujeres y los jóvenes, lo que, a su juicio, general desigualdad de género y generacional, a la vez que orienta la atención sindical a los trabajadores indefinidos y con mayor antigüedad en las empresas. Otro aspecto a destacar de la exposición de motivos es el recorrido que realiza por medidas recogidas las Reformas laborales acaecidas en España, que consistieron en establecer un límite máximo de duración de los contratos temporales y su consiguiente conversión en indefinido; limitar el encadenamiento de contratos temporales y su posterior conversión en indefinido; establecimiento de indemnizaciones por finalización de los contratos temporales (excepto para los formativos y los de interinidad) y, finalmente, la implantación de contratos para fomentar la contratación indefinida, que suponían un menor coste de despido improcedente, al reducir la indemnización de 45 días de salario por año de servicio a 33 días. Es decir, como declara Ciudadanos, son medidas orientadas a incentivar la contratación indefinida sin modificar la contratación temporal.

Ciudadanos apuesta por la derogación de los actuales contratos temporales, con la excepción de los contratos de interinidad como mecanismos para la sustitución de los trabajadores con reserva de puesto y de los contratos formativos. Por tanto, la contratación indefinida sería la regla general, como recoge el artículo 15 de la Proposición de Ley.

Además de optar por la introducción de un contrato único indefinido, Ciudadanos apuesta por la implantación de un sistema indemnizatorio “a la austriaca”. Particularmente enfatiza que, además de las aportaciones que debe realizar el empresario, el trabajador tiene libertad para realizar aportaciones complementarias a su propio fondo individual. Al igual que Jimeno y Felgueroso, Ciudadanos recoge la posibilidad que el rescate de los fondos lo realice el trabajador ante la situación de desempleo o de jubilación.

³⁶ Ver proposición de ley en:

<http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-223-1.PDF>

En cuanto a las condiciones del contrato, Ciudadanos declara la extensión de la obligación de preaviso de 15 días a todos los contratos de trabajo, extendiendo esta protección a los actuales temporales. Asimismo, como medida complementaria al contrato único, Ciudadanos apuesta por un sistema indemnizatorio a la "austriaca", gracias al cual, las empresas podrían provisionar el coste de despido con las aportaciones periódicas a las cuentas de los trabajadores, pudiéndose adaptar mejor a la coyuntura económica; a su vez, el trabajador conservaría los derechos indemnizatorios pese al cambio de empresa.

El sistema indemnizatorio propuesto por el partido político, creciente según la antigüedad del trabajador, comenzaría con una indemnización por despido de 20 días por año de servicio, manteniéndose el contrato de formación y sustitución y eliminando la dualidad existente entre temporales e indefinidos. Por lo tanto, al contrario que Felgueroso, Ciudadanos canaliza las necesidades estacionales de las empresas mediante contratos temporales y no mediante contratos fijos-discontinuos gestionados a través de las ETT.

La aportación que las empresas deberían realizar al fondo individual de cada trabajador sería de 8 días por año trabajado. Tal y como recoge Ciudadanos en la Proposición de ley, la reducción de la contratación temporal que la implantación del contrato único implica, hace necesaria la reorientación de la actividad de las ETT. Éstas tendrán capacidad de firmar contratos de puesta a disposición de trabajadores con causas de sustitución y formativas, recogiendo la regulación del contrato de interinidad y formativo en el artículo 11 de la Proposición de Ley. Asimismo, a efectos de aumentar el control sobre la actividad de cesión de trabajadores, se recoge la responsabilidad solidaria de este tipo de empresas respecto de los contratos celebrados en fraude de ley.

En línea con Jimeno y Felgueroso, la Disposición final novena de la Proposición de Ley de Ciudadanos otorga un año como plazo máximo para que el Gobierno apruebe las bonificaciones en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo a la Seguridad Social de los trabajadores que estén contratados con contrato indefinido a aquellas empresas que registren una tasa de rotación laboral inferior a la de su sector.

6.2. Contrato único a la austriaca sin bonificaciones

La propuesta de contrato único de Alberto Santos Iglesias, abogado laboralista, incluye también la implantación de un contrato único financiado con fondos individuales

siguiendo el modelo austriaco y la eliminación de la temporalidad como causa extintiva. Es decir, una única modalidad contractual donde la relación laboral solo podrá rescindirse por causas objetivas de la producción.

Respetando las exigencias de la causalidad de la extinción de los contratos, procedente de los convenios de la OIT, Santos (2016) recoge las causas productivas y organizativas, definidas en la STS 26/04/2013, de la siguiente forma:

“La pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores”.

Sin embargo, este autor desaprueba la implantación del sistema bonus-malus que, como se ha explicado, supone una penalización para aquellas empresas con altas tasas de rotación y abuso del despido y advierte de posibles peligros que el contrato único indefinido podría acarrear. Justifica su posición mediante la siguiente línea argumental:

- El mero establecimiento de una indemnización creciente con la antigüedad no frenaría la destrucción de empleo, sino todo lo contrario: favorecería la extinción de los contratos en los primeros años, ya que el coste de despido para el empresario será menor, resultando en una alta tasa de rotación laboral.
- El sistema de bonus-malus no desincentiva tampoco el volumen de despidos ya que, hoy en día la contratación temporal supone es 1% más cara a efectos de coste de la Seguridad Social y, aun así, la mayoría de contratos realizados son temporales.

Santos propone la construcción de la mochila austriaca de la siguiente forma: el trabajador, de forma anual, acumula 20 días de salario (con el límite de doce 12 mensualidades) y sería gestionada por la Seguridad Social (Santos, 2016). Los fondos acumulados podrían recuperarse ante la extinción de la relación laboral, percibiéndose la cantidad de forma prorrateada, lo que promovería el ahorro de los perceptores, resultando en un menor gasto en prestaciones por desempleo. Cada mes el trabajador percibiría un importe igual a su salario neto.

Por tanto, en el caso de extinción de la relación laboral el trabajador percibiría la siguiente cantidad, dependiendo de la calificación de la extinción:

- Despido disciplinario declarado procedente: el trabajador recibe el importe acumulado en la mochila correspondiente a 5 días de salario. En este caso, la empresa podrá recuperar las aportaciones realizadas al fondo individual del trabajador (correspondientes a 15 días) mediante las bonificaciones.
- Despido improcedente: el trabajador recibe el importe acumulado en la mochila (aportado a razón de 20 días por año) más una indemnización complementaria abonada por el empresario hasta alcanzar los 45/33 días, con un tope de 24 mensualidades. En este caso, la empresa no podrá recuperar las aportaciones realizadas al fondo individual del trabajador
- Despido por causas objetivas: el trabajador recibe el importe acumulado en la mochila (aportado a razón de 20 días por año) más una indemnización complementaria abonada por el empresario. En este caso, la empresa tampoco podrá recuperar las aportaciones realizadas al fondo individual del trabajador
- Baja voluntaria del trabajador: el trabajador recibe el importe acumulado en la mochila correspondiente a 10 días de salario. En este caso, la empresa podrá recuperar las aportaciones realizadas al fondo individual del trabajador (correspondientes a 10 días) mediante las bonificaciones.

Santos recalca que esta forma de contratación ayudaría a la financiación de la Seguridad Social reduciendo la prestación por desempleo y la de jubilación, ya que, en primer lugar el trabajador no haría uso de su correspondiente prestación por desempleo de la Seguridad Social hasta que hubiera agotado los fondos de su cuenta individual (procedentes de aportaciones del empresario y del propio trabajador); por otro lado, en caso de no haber hecho uso de los fondos durante su vida laboral, el trabajador podrá rescatarlos en el momento de su jubilación, lo que supondría un menor gasto de la Seguridad Social en prestaciones por jubilación.

7. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTRATACIÓN EN OTROS PAÍSES

El contrato único indefinido es una propuesta cuya implantación no ha tenido aun lugar en ningún país del marco europeo. Sin embargo, actualmente se analiza el sistema de flexiseguridad danesa como alternativa al contrato único, por sus positivos resultados en Dinamarca en cuanto a creación de empleo se refiere. Por ello, es necesario su análisis, para estudiar una alternativa al contrato único y contrastar ambas propuestas, con el objetivo de encontrar una solución a la dualidad del mercado laboral español e incentivar a la creación estable de empleo.

La flexiseguridad es un modelo económico-laboral que persigue flexibilidad para el sector empresarial sin olvidar la seguridad y protección social para los trabajadores (Madsen, 2008).

En Dinamarca se ha implantado este modelo que ha llevado al país a registrar las mayores tasas de empleo de la Unión Europea y a incluso demandar mano de obra, pese a tener una presión fiscal cercana al 40% (El Economista, 2016). Asimismo, ha permitido a los empresarios flexibilidad para contratar y despedir a los trabajadores con un elevado nivel de protección social. Este modelo, como explica Madsen de forma ilustrativa, funciona como un “triángulo dorado” (Madsen, 2008, p. 3), al combinar alta tasa de movilidad voluntaria de los trabajadores, protección general para los desempleados y una política activa para el mercado laboral.

Sin embargo, pese a tener las cifras de desempleo más bajas de la UE, Dinamarca registra el récord en el porcentaje de empleados que, anualmente, se encuentran como demandantes de prestaciones por desempleo. Dada la flexibilidad de contratación que tienen las empresas, los desempleados buscan de forma intensa empleo para volver a la actividad laboral. Aquéllos que no lo consigan, y se conviertan en parados de larga duración, serán objeto de las políticas activas del mercado laboral, que les ayudará para retornar a un puesto de trabajo. Estas políticas activas se basan principalmente en formación profesional, lo que les permite a los desempleados a obtener una categoría mayor a su vuelta a la actividad laboral. A esto se le conoce como “efecto de cualificación” de las políticas activas. (Madsen, 2008).

Este sistema no procede de una reforma puntual sino, como indica Madsen (2008) de un largo desarrollo histórico, ya que la elevada tasa de movilidad de los trabajadores y el bajo nivel de protección del empleo son características del mercado laboral danés desde finales del siglo XIX.

En este sentido, los buenos datos daneses no se deben únicamente al explicado sistema de flexiseguridad, sino que el equilibrio de la política macroeconómica, sumado a la tendencia positiva de la economía internacional, ha ayudado a la creación de la situación actual de Dinamarca.

Por lo tanto, el sistema de flexiseguridad danesa es una alternativa opuesta al contrato único indefinido, ya que en el mercado laboral danés todos los trabajos tienden a la temporalidad sin contar con indemnización por despido para aportar flexibilidad a la empresa y favorecer la rotación y movilidad laboral, sin olvidar la protección de los trabajadores mediante las políticas activas de empleo. La protección de los trabajadores también procede de los sindicatos, por lo que Dinamarca registra altas tasas de afiliación sindical (Álvarez, 2009). Sin embargo, la inexistencia de contratos indefinidos e indemnizaciones por despido no lo hace libre ni arbitrario por parte del empresario.³⁷ Se exige que el despido esté justificado por una necesidad objetiva de la empresa o por “causa razonable” vinculada al trabajador.

Esta solución requiere, como apunta Tamariz (2016), cambiar el concepto que tenemos en España de seguridad. Para lograr una efectiva implantación del sistema danés en el mercado laboral español, es necesario que evolucione el concepto de seguridad laboral, entendido como la conservación de un puesto de trabajo, hacia la seguridad en la consecución de un empleo. Es decir, la seguridad laboral no se reduce a conservar un puesto concreto de trabajo, sino a tener la certeza de que las altas tasas de empleo del país, sumada a las políticas activas de empleo, ayudarán al trabajador desempleado a retornar en el corto plazo al trabajo activo.

En conclusión, el sistema de flexiseguridad danesa, que persigue la creación de empleo mediante la destrucción de los contratos indefinidos en favor de los temporales es una solución que ha funcionado en Dinamarca, pero no es universal. España tiene un mercado

³⁷ Ver anexo 3 para más información sobre las indemnizaciones por terminación de los contratos temporales en países de la Unión Europea.

laboral marcado por una mayor protección frente al despido, en el que las prestaciones por desempleo adquieren más importancia que las políticas activas de empleo.

Dentro del marco europeo, Alemania, más cercana al sistema danés que al español, implantó la figura de los *minijobs* para la realización de determinadas actividades profesionales por parte de estudiantes y jubilados y que no está sujeta a cotización alguna (Feld, Otero y Weigert, 2015).

Sin embargo, ni el sistema danés ni la variante de *minijobs* implantada en Alemania conformarían una solución a la actual dualidad española, porque aportarían mayor inestabilidad en un mercado laboral que está en recuperación tras la crisis económica, con aun altas tasas de desempleo.

8. CONCLUSIONES

La dualidad entre contratos indefinidos y temporales es uno de los principales problemas actuales que presenta el mercado laboral español y que, en consecuencia, demanda una solución. En este trabajo se ha realizado un estudio de la viabilidad jurídica de la implantación en España del contrato único indefinido, como posible herramienta para solucionar este problema.

El contrato único indefinido, que consistió en una de las propuestas recogidas en el Manifiesto de los Cien y en el contenido de la Proposición de Ley de Ciudadanos para la estabilidad laboral, consiste en un único contrato de carácter indefinido con indemnizaciones crecientes de acuerdo con la antigüedad del trabajador y que, por tanto, dejarían de depender del tipo de contrato del trabajador. Para poder ser introducido en el mercado laboral español debe ser, en primer lugar, viable jurídicamente. La viabilidad jurídica del contrato único tiene, como pilares, el respeto al derecho del trabajo del trabajador, a la igualdad, acceso a la justicia y, finalmente, protección ante el despido libre.

El marco regulatorio que delimita la viabilidad del contrato único está conformado por normativa nacional e internacional, siendo las fuentes más relevantes: El Convenio 158 de la Organización Internacional de los Trabajadores, la Carta Europea de Derechos Fundamentales, la Directiva 98/59/CE, la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores. Como se ha argumentado a lo largo del trabajo, el contrato único es viable jurídicamente en el marco jurídico-laboral español al respetar los derechos de los trabajadores y la normativa que lo conforma.

En primer lugar, no vulnera la igualdad de los trabajadores (Art. 14 CE) por la coexistencia de dos contratos indefinidos, ya que es una herramienta para el fomento del empleo estable y no supone la discriminación de los trabajadores. El derecho a la tutela judicial efectiva también se encuentra asegurado bajo el contrato único indefinido, ya que los trabajadores que hayan sufrido despidos discriminatorios, sin causa justa o con vulneración de los derechos fundamentales, tendrían garantizado el acceso a los tribunales. Por lo tanto, respetaría el derecho a la tutela judicial efectiva regulado en el art. 24 CE y el art. 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, que recoge el derecho de todo trabajador despedido de forma injustificada a recibir protección.

En tercer lugar, el trabajador con contrato único indefinido tendría garantizado el derecho a no ser despedido sin justa causa y, a su vez el derecho al trabajo. La introducción de una doble escala indemnizatoria que diferencia entre despido procedente o improcedente contempla la causalidad del despido, abandonando por tanto la idea del despido libre. La regulación de la causalidad supone que el contrato único cumple con lo dispuesto en la Directiva 98/59/CE y con el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT. Por último, el derecho al trabajo, regulado en el artículo 35.1 CE queda protegido también por el contrato único, al no contemplar este el despido libre.

Como medidas complementarias al contrato único, se han analizado el sistema indemnizatorio “a la austriaca” y un sistema de bonificaciones bonus-malus. El primero de ellos supone la creación de un fondo individual para cada trabajador, siendo reinvertido por la Seguridad Social y cuyo capital podrá ser recuperado por el trabajador ante un despido o en el momento de su jubilación. La cuestión importante y novedosa es que el trabajador conserva los derechos adquiridos en su fondo pese a ser despedido de forma justificada (por ejemplo, ante un despido disciplinario) y ante una eventual movilidad laboral. Por otro lado, el sistema de bonificaciones bonus-malus tiene como objetivo desincentivar el despido de los trabajadores con menos antigüedad en la empresa, penalizando a aquellas empresas con mayor tasa de rotación laboral.

Como alternativas al contrato único indefinido se ha analizado el sistema de flexiseguridad danesa, consistente en incentivar la contratación temporal y políticas activas de empleo, con el objetivo de disminuir el periodo de desempleo de los trabajadores e incentivar su retorno a la actividad laboral. Sin embargo, por la percepción de estabilidad laboral que existe en España (conservación de un puesto de trabajo a largo plazo), así como por la alta tasa de desempleo que presenta, no recomendamos aún la implantación de este sistema.

Sin embargo, el contrato único indefinido, una vez afirmada su viabilidad jurídica en el marco jurídico laboral español, sería una posibilidad para acabar con la dualidad laboral, incentivar la creación de empleo estable, reducir la contratación temporal en fraude y minorar el gasto de la Seguridad Social en prestaciones por desempleo y jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

➤ **Legislación**

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.

Proposición de Ley 223-1. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. España, 9 de marzo de 2018.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

España. Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Boletín Oficial del Estado, núm. 155, de 29 de junio de 1985, pp. 20352-20354.

Unión Europea. Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada. Diario Oficial de la Unión Europea nº L 175, 10 de julio de 1999, pp. 43-48.

Unión Europea. Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Diario Oficial de la Unión Europea nº L 225, 12 de agosto de 1998, pp. 0016 – 0021.

Unión Europea. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario de la Unión Europea nº C326/391, 26 de octubre de 2012.

➤ **Jurisprudencia**

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Caso De Diego Porras (C-619/17). Sentencia de 14 de septiembre de 2016.

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 2468/2013 de 26 de abril.

España. Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 20/1994 de 27 de enero.

España. Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 27/2004 de 04 de marzo.

España. Tribunal Constitucional (Sala Segunda). Sentencia núm. 136/1987 de 22 de julio.

España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 2886/2016 de 22 de diciembre.

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (Sala de la Social, Sección 1ª). Auto de 2 de noviembre de 2016 (Rec. 2279/2016).

➤ Libros y artículos académicos

Hofer, H., Schuh, U., & Walch, D. (2011). Effects of the Austrian severance pay reform. Reforming Severance Pay: An International Perspective.

Bentolila, S., & Jansen, M. (2010). *La viabilidad jurídica del contrato único*. Universidad Autónoma. Madrid. España. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Samuel_Bentolila/publication/265883694_7_La_viabilidad_juridica_del_contrato_unico/links/550754240cf2d7a2812473e4.pdf.

Dolado, J. J., & Felgueroso, F. (2010). Propuesta para la reactivación laboral en España. Libro electrónico (Obtenido el 16/03/2018 de http://www.crisis09.es/PDF/Propuesta_reactivacion_laboral.pdf).

Rebollo, Y. (2007). Influencia de la contratación temporal y las prestaciones por desempleo en el mercado Laboral. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.

➤ Revistas

Conde-Ruiz, J. I., Felgueroso, F., & García-Pérez, J. I. (2011). El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España. *Moneda y crédito*.

Cueto, B. (2006). Las ayudas a la contratación en España. *Revista de Economía Laboral-Spanish Journal of Labour Economics*, 3, 87-119.

Del Cuvillo, A. A. (2009). Informe sobre la regulación del despido en Europa. Temas laborales: *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (99), 259-297.

Gómez, S., Contreras, I., & Gracia, M. D. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008. *Cátedra SEAT, IESE Business School*.

Hernández, J. G. (2013). Crítica a la flexiseguridad. *Revista latinoamericana de derecho social*, 16, 51-82.

Hofer, H. (2007). The Severance Pay Reform in Austria ("Abfertigung neu"). *CESifo DICE Report*, 5(4), 41-48.

Madsen, P. K. (2008). Flexiseguridad: ¿un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (2950), 17-24.

Palomeque, M. C. (2001). La versión 2001 de la reforma laboral permanente. *Revista de derecho social*, (15), 9-34.

Rey Martínez, F. (2010). Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 43(129), 1323-1369.

Serrano, C. G., Malo, M. Á., & Infante, J. I. P. (2010). Para una reforma laboral negociada. *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, (1), 1569-1592.

Viebrock, E. & Clasen, J. (2009). Flexicurity and welfare reform: a review. *Socio-Economic Review*. Vol 7, nº 2, pp.305-331.

➤ Artículos electrónicos

Abogados Cebrián. (Sin fecha). Concepto de parado de larga duración. (Obtenido el 05/03/2018 de <https://divorcieitor.com/concepto-de-parado-de-larga-duracion/>).

Andrés, J., Bentolila, S., Dolado, J. J., & Felgueroso, F. (26 de abril de 2009). Propuesta para la reactivación laboral en España. *El País*. Recuperado de: <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/901/course/section/1000/propuesta%20para%20la%20reactivacion%20del%20mercado%20laboral.pdf>.

Bentolila, S. (2010, 14 de julio). El contrato con indemnizaciones crecientes explicado a los niños. Nada es gratis. (Obtenido el 05/03/2018 de <http://nadaesgratis.es/bentolila/el-contrato-con-indemnizaciones-crecientes-explicado-a-los-ninos>).

Bolea (2018, 28 de febrero). Contrato único y mochila austríaca, la receta de Cs contra la precariedad. *Expansión*. (Obtenido el 11/03/2018 de <https://economistas.es/wp-content/uploads/2018/02/o1cont.pdf>).

Caldentey, D. (17 de mayo de 2016). En los países donde cuesta menos despedir...hay menos paro. *La Información*. (Obtenido el 06/03/2018 de https://www.lainformacion.com/economia/paises-cuesta-despedir-paro_0_917609828.html).

El Economista. ((2016, 21 de octubre). Dinamarca sigue dando “lecciones”: alcanza el pleno empleo y necesita mano de obra. (Obtenido el 12/03/2018 de <http://www.economista.es/economia/noticias/7906596/10/16/Dinamarca-sigue-dando-lecciones-alcanza-el-pleno-empleo-y-falta-mano-de-obra.html>).

Garrigues. (2015). ¿En qué importes están fijadas las indemnizaciones en Europa?. Departamento de Derecho Laboral. Garrigues. (Obtenido el 27/03/2018 de <http://blog.garrigues.com/en-que-importes-estan-fijadas-las-indemnizaciones-en-europa/>).

Jimeno, J. (2018a, 29 de enero). La rocambolesca historia del contrato único. Nada es gratis. (Obtenido el 05/03/2018 de <http://nadaesgratis.es/bentolila/la-rocambolesca-historia-del-contrato-unico>).

Jimeno, J. (2018b, 30 de enero). El contrato único: lo que es y lo que no. Nada es gratis. (Obtenido el 05/03/2018 de <http://nadaesgratis.es/bentolila/el-contrato-unico-lo-que-es-y-lo-que-no>).

Munera, I. (2018, 15 de enero). Las desventajas de ser un trabajador temporal: menos salario y menor protección al término del contrato. El mundo. (Obtenido el 05/03/2018 de <http://www.elmundo.es/economia/2018/01/15/5a5b9bca46163f87448b45b3.html>).

Pascual, (2018, 05 de enero). Así es el empleo temporal: menos salario, protección, formación. (Obtenido el 05/03/2018 de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/01/04/midinero/1515063897_658158.html)

Prieto, B. (2016). Caso de Diego Porras: ya hay sentencias contradictorias. Deloitte Legal. (Obtenido el 28 de marzo de 2018 de: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/legal/articles/Caso-deDiego-Porras-ya-tenemos-sentencias-contradictorias.html>).

Requena, A. (2016, 14 de agosto). La afiliación sindical de los trabajadores indefinidos dobla la de los temporales. El diario. (Obtenido el 05/03/2018 de https://www.eldiario.es/economia/afiliacion-sindical-trabajadores-indefinidos-temporales_0_541046319.html).

Santos, A. (2016). Un contrato para gobernarnos a todos. El Español. (Obtenido el 08/03/2018 de https://www.elespanol.com/economia/20160825/150604941_12.html)

Simón, P. (2012, 4 de octubre). ¿Qué es la dualidad y por qué debería preocuparnos?. (Obtenido el 05/03/2018 de http://www.eldiario.es/agendapublica/blog/dualidad-deberia-preocuparnos_6_52554749.html).

Velasco, D. (2012, 10 de febrero). Seis reformas laborales desde 1980 y muy pocos resultados. El Economista. (Obtenido el 05/03/2018 de <http://www.economista.es/economia/noticias/3737045/02/12/Seis-reformas-laborales-y-muy-pocos-resultados.html>).

➤ **Informes**

Eurostat. (2018). Estadísticas y sondeos. Unión Europea. (Obtenido el 27 de marzo de 2018 de https://europa.eu/european-union/documents-publications/statistics_es).

INE. (2017). Encuesta anual de Estructural Salarial. Año 2015. (Obtenido el 05/03/2018 de http://www.ine.es/prensa/ees_2015.pdf).

OCDE. (2015). OECD Skills strategy. Informe de diagnóstico. España 2015. (Obtenido el 05/03/2018 en http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Spain_Diagnostic_Report_Espagnol.pdf).

PIMEC. (2010). Contrato único. (Obtenido el 07/03/2018 en https://www.pimec.org/sites/default/files/documents_pagines/informes_pimec_9_2013_contrato_unico_cast_observatori.pdf).

Servicio Público de Empleo Estatal. (2018). Evolución de los contratos. (Obtenido el 05/03/2018 de: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/evolcontratos.pdf).

ANEXOS

ANEXO 1: PRINCIPALES REFORMAS LABORALES ACAECIDAS EN ESPAÑA

A continuación, recogemos las principales reformas laborales y el objetivo perseguido en cada una de ellas (Gómez, Contreras y Gracia, 2008).

- **Reforma de 1984**

En el segundo semestre de 1984 la tasa de desempleo en España rondaba el 20,6%, a lo que se sumaba un clima de inestabilidad laboral. En este contexto, el objetivo perseguido por la reforma era la reducción de la tasa de paro mediante el impulso de la contratación temporal. Para ello, se acordó, entre otras medidas, la generalización del uso del contrato de fomento al empleo, aplicable a cualquier trabajador desempleado. Asimismo, se amplió el ámbito subjetivo de aplicación del contrato en prácticas y de formación. Como consecuencia de las medidas implementadas, se realizaron alrededor de dos millones de contratos temporales nuevos, recayendo la mayoría en la modalidad de contrato temporal para el fomento del empleo, lo que supuso un aumento de 73%. Por tanto, el incentivo a la contratación temporal redujo la tasa de desempleo, pero no supuso estabilidad laboral.

- **Reforma de 1994**

Tal y como afirman Gómez, Contreras y Gracia (2008), en 1994 se produce la reforma más importante que ha sufrido el Estatuto de los trabajadores (p. 9). El aumento de la tasa de desempleo, que alcanzó el 24,2%, añadido a la necesidad de competir con los países al marco europeo hicieron necesaria una reforma cuyos objetivos fueran la disminución de la contratación temporal, la legalización de las ETT a la vez que se flexibilizaba la relación laboral. El contrato de fomento al empleo, principal causa del aumento de la contratación temporal tras la reforma de 1984 fue suprimido diez años después con carácter general, conservándose únicamente para los trabajadores mayores de 45 años, las personas con discapacidad y aquellas con más de un año en el desempleo. Asimismo, se especifica el ámbito de aplicación del contrato de aprendizaje y el de prácticas.

Sin embargo, pese a restringir la aplicación de los contratos temporales, la tasa de contratación temporal seguía creciendo constantemente, destacando el incremento del

contrato eventual, que, en 1997 suponían cerca de 4 millones de contratos (en 1994, los contratos eventuales ascendían a 1,5 millones).

Como consecuencia de esta reforma, la tasa de paro descendió hasta el 20,8% en 1997, fecha en la cual tiene lugar la siguiente reforma laboral en España. Por tanto, pese al incesante incremento de la contratación temporal, disminuyó la tasa de desempleo y se logró mayor incorporación de los jóvenes en el mercado laboral.

- **Reforma de 1997**

De nuevo, el objetivo perseguido era la disminución de la contratación temporal y el fomento de la contratación indefinida. Para ello se suprimió el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se introdujo el contrato para el fomento de la contratación indefinida, que suponía una indemnización inferior ante un despido improcedente por causas objetivas. Esta reforma no consiguió reducir la contratación temporal que continuaba en ascenso, pero sí logró frenar su ritmo de crecimiento (Gómez, Contreras y Gracia, 2008, p. 20). Por otro lado, la reforma incentivó la contratación indefinida y redujo la tasa de desempleo hasta situarse en 2001, en el 10,5%.

- **Reforma de 2001**

La tasa de desempleo, ya por debajo del 11%, supuso un reenfoque de las reformas laborales. La de este año iba dirigida a la ampliación del espacio temporal de aplicación de las medidas incluidas en la reforma de 1997, de forma que continuara aumentando la contratación indefinida y disminuyendo la tasa de desempleo. Pese al aumento que registraron tanto la contratación temporal como la indefinida, la primera comenzó a perder importancia frente a la segunda. La tasa de desempleo disminuyó en un 2,3%, hasta situarse, en 2006, en el 8,1%.

- **Reforma de 2006**

La reducción de la contratación temporal, a la cual Gómez, Contreras y Gracia (2008) califican como la gran lacra del mercado de trabajo español (p. 26), fue uno de los principales objetivos de esta reforma. Para ello se introdujeron bonificaciones para

aquellos contratos temporales que se convirtieran en indefinidos, así como medidas para potenciar las Políticas Activas de Empleo.

Como consecuencia de la reforma, la tasa de contratación indefinida alcanzó un punto álgido a inicios de 2007, la cual descendió tras el plazo de finalización de las bonificaciones a la contratación indefinida. Por tanto, esta reforma muestra el aumento temporal de la contratación indefinida, producida por la fecha de caducidad que presentaban las bonificaciones.

- **Reforma de 2010**

El periodo de recesión económica, cuyas consecuencias comenzaron a ser notables desde 2008, hicieron necesaria una reforma laboral, ya que España era uno de los países europeos donde la destrucción de empleo se estaba realizando de forma más pronunciada (Velasco, 2012). Continuando con el tradicional objetivo de reducir la contratación temporal, se limitó la duración de los contratos temporales por obra o servicio a tres años, ampliable a cuatro por convenio colectivo. Asimismo, con el objetivo de encarecer la contratación temporal se aumentaron las indemnizaciones por finalización de los contratos temporales, que ascendieron de 8 días a 12 días por año trabajado³⁸. Como tercera medida, que atendía a reducir la contratación temporal, se impuso un límite a la concatenación de los contratos temporales. Así, un trabajador con contrato temporal adquiriría la condición de indefinido cuando hubiere estado contratado dos años o más, de forma consecutiva o interrumpida, con contrato temporal.

- **Reforma de 2012**

Asimismo, otra de las consecuencias de la reforma fue el abaratamiento del despido, por la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente (disminuyeron de 45 días por año trabajado a 33 días, con el límite de 24 mensualidades). Asimismo, se limitó la

³⁸ El aumento se realizó de forma progresiva: Para los contratos celebrados en 2011 o en fecha anterior, le correspondían 8 días por año de servicio, la cual se incrementaba en un día por año trabajado cada año: 9 días para los contratos celebrados en 2012, 10 días para los celebrados en 2013, 11 días para los que tuvieron lugar en 2014, y, finalmente, 12 días para los contratos temporales celebrados en 2015 o fecha posterior.

indemnización por despidos debidos a motivos económicos a 20 días por año de servicio prestado, con el límite de 12 mensualidades.

De acuerdo con CEOE³⁹, esta reforma laboral aportó la flexibilidad externa necesitada por las empresas para salir de la crisis económica, aunque se haya realizado mediante la creación de empleo temporal, inestable, y registrando altas tasas de rotación laboral.

³⁹ Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

ANEXO 2: EXPLICACIÓN DEL CASO DE DIEGO PORRAS

La resolución de la cuestión prejudicial dictada por el TJUE relativa al caso De Diego Porras, aborda la adecuación de la regulación española en materia de indemnizaciones por terminación de los contratos temporales con respecto a la normativa europea. El TSJ de Madrid elevó la cuestión prejudicial, cuya causa reside en una reclamación realizada por la Sra. De Diego Porras, trabajadora del Ministerio de Defensa, que venía prestando servicios desde el 17 de agosto de 2005 con un contrato de interinidad, con una antigüedad superior a diez años. A la terminación de su contrato, la Sra. De Diego Porras no recibió indemnización alguna, ya que la normativa española no recoge indemnización por terminación de los contratos de interinidad (ni formativos), y, causa de ello, interpuso la reclamación.

Esta situación, siguiendo el razonamiento del TSJ de Madrid, podría ser calificada de discriminatoria, ya que dos personas son tratadas de forma distinta por la mera justificación de contar con distinto tipo de contrato. Además, la cláusula cuarta de la Directiva 1999/79/CE⁴⁰ recoge el principio de no discriminación, que declara lo siguiente:

“Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

En primer lugar, para analizar la aplicación de esta cláusula al caso es necesario discernir si la indemnización por terminación de un contrato de interinidad se considera una condición de trabajo. En segundo lugar, analizaremos la aplicabilidad de la Directiva al caso De Diego Porras. El TJUE afirmó que las indemnizaciones por extinción del contrato o cese del trabajador son condiciones de trabajo, por lo que están amparadas por dicha cláusula antidiscriminatoria.

En consecuencia, el TJUE declara que la legislación española es contraria a esta norma europea al no prever indemnización para los contratos interinos.

⁴⁰ Directiva 1999/79/CE Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Sin embargo, numerosa doctrina afirma que las conclusiones del TJUE residen en explicaciones erróneas de la cuestión prejudicial, en la cual el TSJ de Madrid compara la extinción de un contrato de interinidad con el despido por causas objetivas (Menéndez, 2017). Además, el TC, en reiterada doctrina rechaza una interpretación estricta de la igualdad entre indefinidos y temporales, ya que, en caso de realizarla, nunca podría un trabajador con contrato de interinidad sustituir a otro con reserva de puesto, ya que, realizando el mismo trabajo, reciben indemnizaciones distintas. Además, existen discrepancias acerca de la consideración de la indemnización como condición de trabajo. Menéndez (2017) considera la indemnización como condición de empleo, pero no de trabajo, y, por tanto, fuera del ámbito de aplicación de la cláusula antidiscriminatoria, lo que, en última instancia, supondría la legalidad del artículo 15.6 ET.

Asimismo, el segundo debate generado gira en torno a la aplicación directa de la Directiva al caso en cuestión. Como regla general, las Directivas son normas de resultado, por lo que su transposición corresponde a los Estados miembros, siendo de aplicación directa vertical entre los particulares y la Administración Pública, como ocurre en el caso De Diego Porras. Sin embargo, sí se necesita transposición para que sea aplicable en la relación entre particulares.

Una vez determinada esta eficacia, es necesario delimitar la eficacia horizontal. En caso de tener eficacia horizontal, sería aplicable a procedimientos judiciales en los que se resolvieran conflictos entre particulares, es decir, en los que el empleador no fuera el Estado, sino un empleador privado. No hay una posición jurisprudencial unánime, de hecho, ha habido sentencias contradictorias en cuanto a la posible aplicación directa del fallo del TJUE. Por tanto, tendremos que esperar a un pronunciamiento del TS en unificación de la doctrina o del TJUE a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia el 2.11.16, en el que preguntaba si la desigualdad indemnizatoria entre temporales e indefinidos se subsume en una discriminación prohibida en el art. 21 de la Carta, y por tanto contrato al principio de igualdad y no discriminación, que forman parte de los Principios Generales del Derecho de la UE.

Por tanto, independientemente de las interpretaciones que se deriven de la resolución del TJUE, cabe decir que la doctrina de este caso es directamente aplicable a los empleados públicos por la aplicación vertical directa de las Directivas. Además, los interinos percibirán una indemnización de 20 días por año de servicio, pudiendo reclamarse con efectivos retroactivos, con el límite de un año como plazo de prescripción desde la

extinción del trabajo (59 ET). No obstante, este derecho no aplica a los interinos cuyos empleadores sean empresas privadas, lo cual no viola la tutela judicial efectiva de los mismos, ya que pueden iniciar un procedimiento de reparación del daño por incumplimiento del Estado.

De hecho, ya son varias las sentencias de Tribunales Españoles que han reconocido indemnizaciones ante la terminación lícita y procedente de los contratos temporales, aludiendo estructura similar a la terminación de contratos por causas objetivas. Además, la Sentencia dictada por el TSJ de Andalucía, con fecha de 16 de noviembre de 2016 declara que cuando estamos ante una relación entre particulares al trabajador le corresponde la indemnización prevista legalmente de 12 días por año trabajador y, cuando la relación es entre un particular y el Estado, asciende a 20 días (la equivalente al despido por causas objetivas empresariales). Por lo tanto, el reconocimiento de una indemnización de 20 días por año de servicio solo procede cuando el empleador tiene la consideración de Administración Pública (Prieto, 2016).

En conclusión, el desacuerdo reside en que el TJUE entendió que la legislación española no prevé indemnización en caso de despido por causas objetivas para temporales, cuando sí lo hace.

ANEXO 3: INDEMNIZACIONES POR DESPIDO EN LOS DEMÁS PAÍSES DE LA UE

Las indemnizaciones por despido son uno de los elementos más modificados en las reformas laborales en España. Asimismo, son duramente criticadas, con comentarios positivos y negativos; para su crítica, es necesario establecer un estándar respecto del cual comparar, para poder concluir si, efectivamente son reducidas o elevadas. Dado el marco comunitario en el que vivimos, estimamos conveniente la exposición de las indemnizaciones a las que trabajadores de otros países de la Unión Europea tienen derecho. La siguiente tabla recoge las indemnizaciones por despido improcedente existente en los principales países de la Unión Europea, así como las respectivas tasas de desempleo:

País	Indemnización por despido improcedente	Tasa de desempleo (Enero 2018)⁴¹
Francia	Indemnización mínima equivalente a los seis últimos meses de trabajo. Solo aplicable a trabajadores con antigüedad superior a dos años.	9%
Portugal	Indemnización equivalente a 20 días por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades para contratos firmados a partir de octubre de 2011. Los contratos firmados con anterioridad a la fecha cuentan con una indemnización equivalente a 30 días por año sin límite alguno.	7,9%

⁴¹ Datos correspondientes a la tasa de desempleo armonizada publicada por Eurostat. La tasa de desempleo armonizada en España es de 16,3% (datos a enero de 2018).

Italia	En empresas con menos de 15 trabajadores la indemnización oscila entre 2,5 hasta 6 meses de salario. En empresas con más de 15 empleados, la indemnización mínima es la equivalente a 20 mensualidades.	11,1%
Alemania	No hay. El despido sin causa justa se considera ilegal, y el trabajador tiene tres semanas para denunciarlo ante los tribunales. En caso de estimar la demanda, procede la readmisión, salvo indemnización pactada. La indemnización pactada suele ser de 15 días por año trabajado.	3,6%
Dinamarca	La indemnización depende del sueldo y antigüedad del trabajador, y oscila entre tres y seis meses de sueldo.	5,2%
Finlandia	La indemnización oscila entre 3 y 24 mensualidades de salario, dependiendo de la antigüedad del trabajador.	8,5%
Austria	Hasta 2003 la indemnización por despido improcedente era de 2 a 12 meses de salario, dependiendo de la antigüedad del trabajador. Desde la reforma de 2003, el empresario aporta 1,53% del salario del trabajador a un fondo individual del mismo, el cual podrá rescatar en caso de ser despedido.	5,5%

Fuente: Eurostat (2018). *Tasa de desempleo armonizada*.

De la información contenida en la tabla se desprende que Austria y Dinamarca son dos de los países con inferiores tasas de desempleo armonizada dentro del marco europeo. Sin embargo, como se ha indicado durante el trabajo, Austria ha implementado el sistema de indemnización basado en un fondo individual del trabajador, mientras que en Dinamarca está presente un sistema de flexiseguridad. Por lo tanto, no hay un sistema mejor que otro, sino que hay que encontrar aquél que mejor se adapte al contexto y condiciones del país en cuestión; en este caso, España.